

## ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 338.439

**Prof. Leonid Filstein, Doctor of Economic Sciences, Tatiyana Nemchenko, Post-graduate**  
*Kirovohrad National Technical University*

### The Peculiarities of Work Incentives of Labour at Machine Building Enterprises of Ukraine

The article presents issues concerning the formation of effective mechanism of work incentives of labour potential in modern conditions. The factors influencing labour activity of personnel were determined, the character of work incentives of labour potential at machine building enterprises of Ukraine was analysed and the necessity of development of practical recommendations for improvement were grounded.

**labour potential, work incentives, machine building, tangible incentives, salary**

**Л.М. Фільштейн, проф., д-р екон. наук, Т.А. Немченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Особливості стимулювання праці на підприємствах машинобудування України**

В статті висвітлені питання щодо формування ефективного механізму стимулювання праці трудового потенціалу в сучасних умовах, визначені фактори, які впливають на трудову активність персоналу, проаналізовано стан стимулювання праці трудового потенціалу підприємств машинобудування України, а також обгрунтовано необхідність розробки практичних рекомендацій, які стосуються його покращення.

**трудоий потенціал, стимулювання праці, машинобудування, матеріальне стимулювання, заробітна плата**

**Problem statement.** The efficiency of functioning of state economy branches is often connected with the character of usage of labour potential as a determining element of extended reconstitution and development of the branch. Realization of innovative model of machine-building development demands creation and introduction into practice its economical activity on macro as well as on micro levels of active mechanism of incentives for employees' work.

**The analysis of resent research and publications.** The problems of development of labour potential were thoroughly investigated by many scientists and scholars: D.P. Bohynya, A.V. Holda, A.M. Kolot, L.M. Filstein, V.G. Scherbak, and others. Taking into account positive significance of the scientific research we think that development of the mechanism of usage of labour potential in machine building acquires actuality as present mechanism does not provide necessary development and growth. Under the circumstances incentives get special significance as an effective factor of motivation to increase work productivity.

**Objectives.** The main objectives of the article is a theoretical study of the process of the formation of effective mechanism of work incentives of labour potential in modern conditions and grounding the necessity of development of practical recommendations for improvement into the activities of machine-building enterprises of Ukraine.

**Main material.** In market conditions of functioning labour potential is determined as one of the main resources of economy. Effective usage of employees' skills, their ability to react quickly on the changes of external environment, introduction of innovative projects etc influence the competitiveness of an enterprise as well as a branch and a country generally.

Management of labour potential includes three basic phases: formation, development and application. At the same time development of labour potential characterises every stage of reproductive cycle and comes up through qualitative and quantitative characteristics of labour potential.

It is necessary to notice that the process is formed on the basis of labour potential of employees at a branch enterprise. Accordingly, we should consider labour potential of an employee, professional and qualification groups, branch and enterprise personnel separately as well as in complex because all of them are interrelated and mutually conditioned.

Labour potential of an employee is characterised by his/her individual abilities to work which they have and can mobilise, apply to achieve certain objectives of an organisation with the help of motivation mechanism. An employee decides how to act according to his/her demands, internal stimulators of activity. Awareness of the possibility to realise the needs raises interest, behaviour motive which is a true reason for action.

Labour potential of an organization differs from labour potential of an employee as the system is always larger than the sum of its constituents, which is individual labour potential of employees, because of synergetic effect which is conditioned by interaction of the system components.

Labour potential of a branch is a total capacity of working groups with certain degree of correspondence of their competence to modern means of production, motivation in the direction of its development, external and internal possibilities to achieve certain economic and social results. The degree of accordance depends on the facts how fully the possibilities which are owned by personnel are used. The development of working groups in a branch has to be directed on the full application of present possibilities and constant improvement of their labour potential.

The analysis of efficiency of labour potential of Ukraine shows deceleration in the process of its development which is seen as a result of action of many problems. According to the estimates of experts most pressing reasons of destruction of labour potential is detected in economic, social and legal spheres [1]. Then the necessity of its incentives to highly productive work arises. This can be done at the expense of application of active mechanism in the form of a system which unites material, social and moral incentives.

Today machine building is one of the perspective branches of the Ukrainian economy. Unfortunately during last two decades there has been a decrease in production of the branch. In 2012 the production of tractors was only 5,8% of the production volume of 1990; seed drills – 8,6%, ploughs and fertilizer machine – 3,6%, cars and trucks – 37,6%. Generally, after considerable decrease of production in 2009 the branch has not renewed its activity to the pre-crisis level. While analysing statistic data we discovered that in 2013 there was a gradual decrease in volumes of machine building production in comparison with 2012 (for 13,2%). The first quarter of 2014 shows the same tendency [7]. That is why we may conclude that the branch has many problems which should be solved. A special attention, to our mind, should be paid to the formation of active mechanism of incentives of labour potential at machine building enterprises as an important element of incentives of employees to effective and productive work.

We generally divide incentives on tangible and intangible. Intangible incentives include moral, organisational, social, economic, normative, status and other types of incentives.

A group of scholars headed by A.Y. Kibanov think that tangible incentives are a complex of different material goods which personnel receives for an individual or a group contribution into the results of a company's activity due to professional work, creative activity and implementation of code of conduct [9]. Sharing the results of the scholars we may state that: intangible incentives are presented by moral, organisational incentives and free time incentive; moral incentive of working activity is the regulation of an employee's behaviour on the basis of objects or facts which show public recognition and raise his/her prestige; organisational (work) incentive is the regulation of an employee's behaviour on the basis of the change of feeling of work satisfaction; free time incentive is the regulation of an employee's behaviour on the basis of the change of his/her working time [9].

There is a need of intensification of incentives at a certain stage of functioning of an organisation. For this purpose it is necessary to influence three groups of factors which determine working activity of the personnel. They are the factors of macro environment that are presented by the system of social relations of the society and conditions of life for a person. The influence on the structure of common life motives creates basis for the formation of positive work incentive; factors of micro environment are characterised by specific conditions of an employee's activity among other employees and peculiarities of their social organisation. These are an organisational structure of personnel, the system of social management and work incentives, content and conditions of work, branch specificity of the production type, the level of social and economic development of personnel, factors of local micro environment which act in the limits of initial personnel and small group.

The above-mentioned factors are divided into objective and subjective. Objective factors are external incentives influencing work activity. They act equally and are correlated with kinds of work as well as with personality. They can be divided into general and specific. General factors are social and economic conditions and other conditions of work activity (for example productive forces). Specific factors are conditions of certain work activity (work content with its organisation and payment, micro climate in personnel etc). Subjective factors create motives of a specific personality.

Since the structure of incentive core cannot be constant, and it is changed as a whole and partially, it would be advisable to study the motives of a person. The construction of the complex system of incentives of labour potential should consort with the following demands: consideration of all needs and interests of a person; study of influence of the factors of macro and micro environment of a specific person.

At the level of production organisation the mechanism of work incentives should guarantee rational occupation of employees, equal opportunities for professional and official growth, concordance of the level of payment with work results, creation of conditions for occupational safety, healthy psychological spirit among employees.

Primary means that motivate people to act is the incentive mechanism. It is the mechanism of realization of work motivation and it is a complex and holistic tool for changing potential opportunities into real ones [3].

According to L.I. Tertychna motivation mechanism is a self-regulating system of motives and incentives which is formed on the basis of individual needs of the employees but realized through collective (private and group) interest of the majority. Management model of the motivation mechanism is a holistic system of internal motives and external incentives of employees' activity the usage of which allows disclosing internal reserves of stable development of an enterprise [8].

Motivation mechanism should include elements with different continuance of life cycle: long-term are those that change only with changes of a man's nature (society traditions, culture), short-term are those that change with social-economic or production situation and

the mid-term elements. Such a content of motivation mechanism provides its stability due to the changes of most movable elements [3].

It worthwhile mentioning that majority of scholars share the views of I.M. Myahkykh concerning the principles of the formation process of motivation mechanism: motivation mechanism should entirely correspond to the objective and tasks of the society, that is certain motivation complex has to correspond to every task. The basis for identification of the structure of motivation mechanism is the structure of objective system (from the objective to the means of its realisation);

- in order to solve a problem we should formulate the objective and find resources to achieve it. Thus consider that the available motivation mechanism is effective to achieve all set of tasks. But the results of practical activity prove that in order to solve any problem we need to form a specific motivation mechanism;

- as any system, motivation mechanism should be holistic and perfect. This means that all its elements are interrelated and the change of one element demands the change of the other elements. Simultaneously there should be certain degree of isolation of every element in order to compensate the change of any element by the other element of motivation mechanism;

- motivation mechanism should have elements that have different continuance.

Such mechanism provides its stability, dynamics in development and change of most movable elements [3].

Some scholars determine motivation mechanism of effective usage of labour potential as the system of motivation principles that interact, that is the objective principle; the principle of continuity; proportion and dynamism principle; the principle of democratic distribution of management functions; scientific principle and the principle of management efficiency. On the level of a branch its core characteristics, structure, elements and orientation are considered on the three inter-dependable levels: a branch, an employee and an employer. At every level we find out the objective and the means for its achievement, types of motivations and effectiveness of labour activity and the achieved motivation effect.

Generally, the formation of incentives for development of labour potential is influenced by a complex of various factors such as health, upbringing, creative atmosphere of the family, education, people at work, external environment with its system of social security, culture, life level, conditions of labour relations, labour demand with the methods of its motivation, broad value orientation, national peculiarities of labour mentality, attitude towards creativity, competitive environment etc.

The sphere of work may have motives for development of labour potential besides work payment. They are achievement motive, the motive of getting interesting job with opportunities of further enrichment of world outlook, the motive of creative realisation in labour, aspiration for social recognition and getting competitive advantages at labour market, desire to be a representative of intellectual elite [5].

In order to define the optimal system of motivation factors of labour potential incentives at machine building enterprises we need first of all find out which system of values is inherent for employees.

According to the data of State Committee of Statistics of Ukraine the account number of permanent staff members in machine building sphere at the beginning of 2013 was 455,3 thousand people (at the age of 15-35 – 33%, pre-pension age of 55-59 of men and 51-55 of women – 27% and at pension age – 11%. Figure 1) [4].

As is well known, values for different age groups are different and so the incentives should be directed on satisfaction of their needs. Analysing statistic data we should note that the number of pre-pension and pension employees is considerable and so needs special

attention from the side of employers.

The survey of employees of machine building enterprises which we carried out showed that the system of values of work and recreation of employees of different age groups are various. The amount of payment for non-pensioners is at the first place. As our survey shows, youth and employees of middle age are interested in career growth and the opportunity to increase their incomes in future. There happens a reassessment of values with time and the priorities for pre-pensioners become work conditions and recreation, stability of enterprise activity. Employees of pension age are mostly interested in recognition and display of personal abilities, relations with management and social-psychological atmosphere among colleagues. Most attractive factor for this age group is realizing the importance of their work.

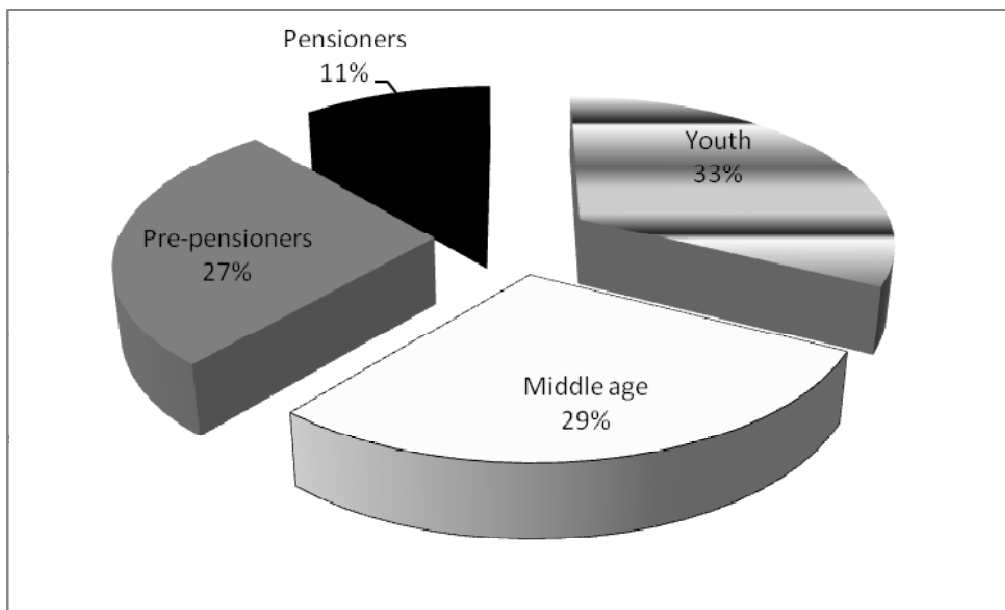


Figure 1 – Age structure of labour potential of machine building in Ukraine at the beginning of 2013\*

\* Compiled by the authors according to information [4]

Accordingly, we may conclude that for creation of effective system of personnel incentives at machine building enterprises it is necessary to take into consideration the values that are mostly attractive for every age group of labour potential in a branch.

The research of labour potential in machine building of Ukraine let disclose the following trends: aging and high personnel turnover, decrease of efficiency in using working time, increase of indicators of involuntary part-time work. As a result employees have to constantly go through training. So we may conclude about the necessity to unite tangible and intangible incentives of labour potential taking into consideration the above-mentioned features.

Practice shows that intangible incentives of employees of machine building sphere are presented in the form of non-cash awards such as paid off-working days because of illness, disability or holiday. This is paid according to the employment contract. Another incentive is the right to regulate his/her working time in order to get the most of personal needs under the condition of executing the required tasks, showing respect, involvement in finding new ideas, taking into consideration other ideas, professional education and further training, various symbolic awards, letters of gratitude etc. Unfortunately not all enterprises use modern methods of intangible incentives relying on the old ones.

Studying foreign experience we find out the tendency of western scholars to think that modern employees value self-expression with the help of the work and personal contribution

into the final result of production. If we take into consideration present economic situation in Ukraine and the level of average salary we should state that it is mistakable not to consider tangible incentives. In 2012 the nominal average salary in machine building sphere was 3061 UAHR and the real salary comparing with 2008 increased by 619 UAHR (2394 UAHR in 2012 versus 1775UAHR in 2008). Salary arrears on 1.01.2013 was 268,2 million UAHR. Economically active enterprises owed 57,7% of this sum. According to the data of State Committee of Statistics of Ukraine 13% of employees in machine building sphere got salaries for less than 50% of the worked time. About 17% of employees get salaries in the sum of 1500 UAHR [4]. That is why tangible incentives are, to our mind, urgent at this stage.

As practice shows, under modern economic conditions the formation of system of motivation and incentives of labour demands strengthening of state regulation through the influence of renewal and development of labour potential with the help of social, economic and legal administrative levers.

At the state and branch levels it is necessary to provide: broad renewal of labour potential, balancing supply and demand at the labour market, improvement of social, demographic, ecological and culture policy, perfection of health and labour conditions, stipulation of a corresponding level of education, introduction of real living and minimal wages, formation of rational structure of cash incomes and costs of population in the result of changes in taxation of personal incomes and legalization of shadow economy etc.

It is necessary to underline the importance of active mechanism of incentives of labour potential at the state as well as at the branch levels including the level of enterprises. Today, the majority of employers do not give necessary incentives to the personnel: guarantees, rewards, benefits and as a result employees cannot realize themselves fully at their workplaces. That is why at the level enterprises of the branch it is necessary to improve labour conditions, to increase the amount of incomes, to introduce the motivation system which is based on tangible, moral and social incentives, training and further training of the personnel etc.

**Conclusion.** So, introduction of the above-mentioned measures will let creating an active system of motivation of labour potential at machine building enterprises and will considerably improve its application, provide further development and as a result increase branch competitiveness at the national and international markets. Further research should be directed to detailed investigation of solving the arisen issues as the process of the formation and application of labour potential at machine building enterprises is constantly developing and needs special attention of the researchers.

## References

1. Ільчук О.О. Тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні за умов світової фінансової кризи та шляхи їх подолання / О.О. Ільчук, Я.Т. Пахольчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.2. – С.162-167.
2. Мюллер Е. В. Организационно-экономический механизм мотивации повышения использования трудового потенциала промышленных предприятий: автореф. к дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» / Е.В. Мюллер.– Самара, 2006. – 26 с.
3. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах/ І.М.Мягких // Актуальні проблеми економіки.– 2011. – №9. – С. 208-216.
4. Праця України у 2011 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
5. Богиня Д. П. Дослідження проблеми мотивації в системі трансформації економічних інститутів в Україні / Д. П. Богиня // Екон. теорія. - 2007. - № 1. - С. 109-112.
6. Симоненко В.Н. Трансформация современных моделей мотивации трудового потенциала / В.Н. Симоненко // Власть и управление на Востоке России. Научный журнал. - 2011. - № 4 (57). - 47-53 с.

7. Статистичний бюлетень «Виробництво промислової продукції за видами в Україні за січень–грудень 2012 року» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
8. Тертична Л.І. Мотиваційні механізми як складова інноваційної діяльності підприємств в умовах глобалізації. [Електронний ресурс] / Л.І. Тертична. - Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/Portal/Soc\\_gum/Траєiv/2008/78.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/Portal/Soc_gum/Траєiv/2008/78.pdf).
9. Управление персоналом организации: Учебник. Под ред. А.Я. Кибанова,— 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М,2010. — 695 с. — (Высшее образование).

**Л.М. Фільштейн, Т.А. Немченко**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Особливості стимулювання праці на підприємствах машинобудування України.**

Метою статті є теоретичне вивчення процесу формування ефективного механізму стимулювання праці в сучасних умовах та обґрунтування необхідності розробки практичних рекомендацій, які стосуються його впровадження в діяльність машинобудівних підприємств України.

Відповідно до поставленої мети, в статті висвітлено актуальні проблеми розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування, обґрунтована необхідність посилення мотиваційних чинників впливу на розвиток трудового потенціалу цієї галузі, підвищення продуктивності праці та якості продукції, досліджено питання щодо формування ефективного механізму стимулювання праці трудового потенціалу в сучасних умовах, визначені фактори, які впливають на трудову активність персоналу, проаналізовано стан стимулювання праці трудового потенціалу підприємств машинобудування України, а також підкреслено важливість відмінностей у сприйнятті основних мотиваторів різними віковими групами працівників.

Проведене дослідження дало змогу визначити основні напрями вирішення зазначених питань як на державному та галузевому рівнях, так і рівні підприємств.

**трудоий потенціал, стимулювання праці, машинобудування, матеріальне стимулювання, заробітна плата**

Одержано 05.05.14

**УДК 338.242.4**

**В.Ф. Гамалій, проф., д-р фіз.-мат. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**О.М. Кошик, ст.наук. співр., канд.екон. наук**

*ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України, м.Київ*

**Н.І. Легінькова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету*

## **Фінансові засади соціальної відповідальності підприємств**

У статті проаналізовані фінансові засади соціальної відповідальності підприємств в трансформаційний період переходу від централізованої планової економіки до ринкової, а також на сучасному етапі. Виявлений зв'язок соціальної відповідальності бізнесу з результатами фінансової діяльності українських підприємств, а також можливості використання зарубіжного досвіду в українських реаліях.

**соціальна відповідальність бізнесу, ринковий трансформаційний процес, приватно – державне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність**

© В.Ф. Гамалій, О.М. Кошик, Н.І. Легінькова,2014

**В.Ф. Гамалий, проф., д-р экон. наук**

*Кировоградский национальный технический университет*

**О.Н. Кошик, ст. наук. сотр., канд. экон. наук**

*ГО «Институт экономики и прогнозирования» НАН Украины, г. Киев*

**Н. И. Легинькова, доц., канд. экон. наук**

*Кировоградская летняя академия Национального авиационного университета*

**Финансовые основы социальной ответственности предприятий**

В статье проанализированы финансовые основы социальной ответственности предприятий в трансформационный период перехода от централизованной плановой экономики к рыночной, а также на современном этапе. Определена связь социальной ответственности бизнеса с результатами финансовой деятельности украинских предприятий, а также возможности использования зарубежного опыта в украинских реалиях.

**социальная ответственность бизнеса, рыночный трансформационный процесс, частно-государственное партнерство, корпоративная социальная ответственность**

**Постановка проблеми.** Глибока криза української економіки в трансформаційний період переходу від планової до ринкової (який в повному обсязі ще не завершений), супроводжувався болісним демонтажем системи державної соціальної підтримки, перш за все, на мікрорівні. Зокрема, цей процес активно здійснювався в ключовій галузі української економіки – промисловості.

В період ринкових перетворень української економіки превалював підхід (який, до речі, активно пропагувався багатьма західними експертами – радниками, які працювали в Україні), згідно з яким ця інфраструктура та соціальні функції розглядалися виключно як тягар для здійснення ефективної діяльності підприємств, фактор, який негативно впливає на їх фінансові результати.

Це стало теоретичним підґрунтям для здійснення масштабної передачі соціальних об'єктів у комунальну власність або їх приватизації, згортання соціальних програм промислових підприємств. Фактично майже аксіоматичним було уявлення про те, що їх соціальні функції суперечать ефективній діяльності, зокрема, негативно впливають на фінансові показники, рентабельність та прибуток.

В останні десятиліття, особливо в розвинених країнах, широкого поширення набули концепції соціальної відповідальності бізнесу (СВБ), більшість прихильників яких вважає розвиток соціальних функцій підприємств однією з головних умов та чинників покращення їх фінансового стану, забезпечення фінансової стійкості, сталого економічного розвитку. У відповідності з цими концепціями, пропонуються та здійснюються заходи державної підтримки реалізації програм СВБ, в тому числі з використанням фінансових важелів, зокрема, чисельних податкових пільг, використання інструментів державного замовлення, приватно – державного партнерства.

Проте особливості ринкового трансформаційного процесу в Україні призвели до того, що українська економіка деякий час знаходилася поза рамками цього загальносвітового процесу. І однією з основних перешкод для розвитку соціальної відповідальності підприємств в Україні за останні десятиліття є неналежне виконання державою своїх функцій по створенню сприятливого інституційно – регуляторного середовища для їх нормального функціонування.

Зрозуміло, що в ситуації, коли ВВП України в 2012 р. складав приблизно 69% від рівня 1990 р., зберегти колишній рівень видатків соціального характеру, в тому числі на мікроекономічному рівні, було неможливо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливо інтенсивно нівелювання соціальних функцій промислових підприємств відбувалося після 2000 р., коли в активну фазу увійшов процес великої приватизації. Проте з метою попередження соціальних



конфліктів поступова відмова від розвитку соціальної діяльності на рівні підприємств в останнє десятиліття частково була компенсована збільшенням питомої ваги соціальних видатків Державного бюджету, збільшенням частки ВВП, що перерозподіляється через Зведений бюджет країни. Загальний перерозподіл ВВП через Держбюджет, місцеві бюджети та Пенсійний фонд в Україні, який зараз перевищує 50% ВВП – це показник, притаманний лише найбільш розвиненим європейським країнам.

В свою чергу, надмірний перерозподіл ВВП був пов'язаний з надмірним податковим тиском на підприємства та гіпертрофованим розвитком бюрократичних функцій, надмірним державним регуляторним втручанням в їх діяльність, що також призвело до посилення корупції, за показниками якої Україна займає одне з провідних місць в світі. Згідно з дослідженням Transparency International, найбільш авторитетної організації, яка вивчає прояви корупції в країнах світу, в 2013 р., Україна посіла 144 місце серед 177 держав, охоплених дослідженням. (1 місце відповідає найнижчому рівню корупції).

Всі ці фактори негативно впливають на результати фінансової діяльності українських підприємств, і, відповідно, звужують фінансову базу забезпечення СВБ. Репрезентативне соціологічне дослідження, проведене у 2009 р. Міжнародною фінансовою корпорацією (IFC) серед приватних підприємців України, показало, що вони оцінюють втрати прибутку внаслідок неадекватної регуляторної політики держави в середньому на рівні 20% [1].

Негативний вплив регуляторної політики на економіку України проявляється, перш за все, в існуванні колосального тіньового сектору, коли поза межами правового поля створюється більше третини ВВП. В умовах фінансово-економічної кризи цей процес прискорився. Альтернативні експертні оцінки обсягу тіньової економіки – 50% і більше.

Ці показники фактично характеризують вкрай низьку якість державної регуляторної політики та масштаби ухиляння підприємств від її руйнівного впливу, яке, серед іншого, знаходить прояв в масовому приховуванні доходів та прибутків підприємств від оподаткування.

Причому Україна не просто відстає від розвинених та абсолютної більшості постсоціалістичних та пострадянських країн в плані створення сприятливих умов для ведення бізнесу, вона в даному відношенні є одним з світових аутсайдерів.

Зокрема, країна знаходиться на одному з останніх місць в світі з умов оподаткування, реєстрації прав власності, отриманню дозволів на будівництво, захисту інвесторів, по умовам здійснення зовнішньоекономічної діяльності тощо. І ситуація має тенденцію до погіршення.

Так, відповідно до найбільш авторитетного рейтингу Світового Банку «Doing Business 2011» (легкість ведення бізнесу), в 2010 р. Україна займала 145-у позицію серед 183 країн світу, в той час як у 2009 р. – 142, тобто за рік втратила 3 позиції. При цьому за показником сприятливості умов оподаткування вона мала один з найгірших в світі результатів – 181 місце. Ще один авторитетний в світі рейтинг – індекс економічної свободи Heritage Foundation – погіршується з 2006 р. У 2010 р. Україна посіла згідно з ним 162 місце, що більш ніж на 10 п.п. гірше результату 2005 р. [2].

Слід підкреслити, що несприятливість умов оподаткування в Україні зумовлюється не тільки його надмірним рівнем, але й постійною зміною податкових норм. Це значно ускладнює для підприємств планування будь – яких довгострокових проектів, до числа яких відносяться й програми СВБ.

Єдиної чітко визначеної дефініції для визначення поняття СВБ (social responsibility in business) в світі та в Україні не має. Зокрема, одночасно широко

використовуються терміни Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ, (corporate social responsibility)), Корпоративне громадянство (the civil corporation), Соціальна відповідальність підприємств або Соціально відповідальна поведінка підприємств (СВП, СВПП в Україні та Росії) тощо.

Оскільки соціальна відповідальність підприємств як в світі, так і в Україні зараз пов'язується переважно з діяльністю великого бізнесу, який має форму акціонерних компаній, найбільш вживаним терміном є КСВ. Проте такий підхід, на нашу думку, не можна визнати цілком обґрунтованим, соціально відповідальними можуть бути й підприємства не корпоративного сектору економіки. Далі переважно використовується термін «соціальна відповідальність бізнесу» (СВБ).

В найпростіших формах розвитку філантропії, меценатства, соціальної підтримки найманих працівників проблема соціально відповідальної поведінки підприємців була поставлена ще в роботах Р.Оуена [3], Дж. Стюарта Міля [4, с. 98-102], І.Бентама [5, с. 374-380], чисельних представників марксистської теорії. Проте, як глобальний процес забезпечення принципово нових підходів до здійснення соціальної політики підприємств, яка не тільки вимагає суворого виконання норм законодавства, але й виходить за межі їх основної діяльності та визнаного законодавством мінімуму соціальних зобов'язань, вона починає швидко розвиватися лише в 60–90-ті роки минулого століття.

Термінологічне розмаїття, велика кількість визначень впливають з множинності концепцій та моделей СВБ.

Серед сучасних найбільш відомих прихильників цього підходу – Д. Хендерсон та Р.Райх, які вважають, що соціально відповідальна активність корпорацій не має необхідного фінансово – економічного підґрунтя, підміняє собою діяльність створених саме з метою виконання соціальних функцій урядових та недержавних організацій. Якщо компанія не уникає оподаткування, забезпечує прийнятний рівень оплати праці найманих робітників, виконує вимоги законодавства з безпеки праці та захисту оточуючого середовища, то така компанія здійснює сумлінну ділову практику, отже, є соціально відповідальною. Єдина відповідальність бізнесу полягає в максимізації прибутку для акціонерів компанії.

Фактично такий підхід можна охарактеризувати не як концепцію соціальної відповідальності бізнесу, а як теоретичне заперечення самого існування такої відповідальності.

На противагу цим підходам були висунуті концепції, згідно з якими корпорації повинні вносити значний внесок в соціальний розвиток суспільства.

Саме вони поступово почали домінувати в останні десятиліття минулого століття та в поточному десятилітті. Причому аналіз еволюції концепцій СВБ, які отримали розвиток в цей період, свідчить про досить очевидну тенденцію посилення економічної та фінансової мотивації соціальної відповідальності на противагу філантропічним, благодійним аспектам, що були головними в попередній період (зокрема, в працях К. Девиса, Р. Бломстрома [6], Г. Боуена [7]) СВБ розглядалася, перш за все, з точки зору етичного обґрунтування соціально відповідальної поведінки компаній).

Так, «Міжнародний форум лідерів бізнесу» (IBLF) розуміє СВБ як сприяння відповідальній діловій практиці, яка дає вигоду бізнесу та суспільству й допомагає досягти соціального, економічного та екологічно сталого розвитку [8].

Фінансово-економічна складова домінує й в «концепції обов'язків», висунутій А. Керолом. Згідно з нею, корпорація повинна отримувати достатній прибуток,

дотримуватися вимог законодавства, створювати нові робочі місця, заохочувати інновації, вести діяльність, корисну для суспільства [9].

П.Дракер узагальнив та обґрунтував ідею сумісності забезпечення прибутковості та соціальної відповідальності корпорацій. На тісний зв'язок соціальної відповідальності та результатів діяльності компаній в сучасних умовах вказує і класик теорії менеджменту М.Портер: «Корпорації повинні інвестувати в соціальну відповідальність, що розглядається як частина їх бізнес – стратегії, скерованої на укріплення конкурентних позицій» [10].

Таким чином, зараз СВБ переважно розцінюється не тільки як одна з форм здійснення соціальної політики, але й як важливий фактор підвищення конкурентоздатності, ефективності та покращення фінансового стану підприємств.

В пострадянських країнах вивчення проблеми забезпечення соціальної відповідальності підприємств в її сучасному розумінні та як окремого, самостійного напрямку досліджень розпочалося лише в поточному десятилітті, але вже набуло достатнього розвитку.

Зокрема, в Україні ця тематика знайшла відображення в працях М.Бутка, В.Воробєя, Л.Верховодової, А.Колота, Р.Колишка, О.Лазаренко, М.Мурашко, С.Мельника, О.Пасхавера, М.Стародубської, та ін., в Росії – А.Авадаєвої, Є.Гонтмахера, В. Вязового, Є. Гонтар, Л.Данилової, О.Данилової, Т.Зантарая, А.Колесникова, та ін.

**Постановка завдання.** Метою статті є висвітлення основних аспектів та шляхів реалізації соціальної відповідальності бізнесу (СВБ) як діяльності підприємств по виконанню вимог законодавства, у поєднанні з їх ініціативною, добровільною, прозорою діяльністю по реалізації соціальних програм підприємств, яка сприяє покращенню їх фінансового стану та розвитку всього суспільства в соціальній, економічній та екологічній сферах.

**Виклад основного матеріалу.** В цілому, вітчизняні та російські автори орієнтовані при визначенні СВБ на використання понятійного апарату, що був запропонований іноземними дослідниками та міжнародними організаціями, які велику увагу приділяють аналізу та розвитку СВБ (ООН, ПРООН, Єврокомісія, Європарламент, Міжнародна організація праці тощо).

Ключовий зміст поняття соціальної відповідальності бізнесу (СВБ), можна, на нашу думку, розглядати на трьох рівнях. «Базовий» рівень передбачає сумлінне виконання підприємствами визначених законом зобов'язань перед суспільством і державою (податки, законодавство про працю, якість продукції, екологія тощо).

«Корпоративний» рівень – надання пакету соціальних послуг та пілґ (професійна підготовка, соціальні послуги, пенсійне та житлове забезпечення, удосконалення охорони праці і здоров'я та інші).

«Вищий рівень» – програми і напрямки діяльності, що виходять за рамки окремої корпорації (об'єктами виступають території або категорії населення; здійснення благодійних програм; інвестиційні вкладення в транспортну й соціальну інфраструктуру території тощо).

Очевидно, що зміна концепцій СВБ в напрямку економічної вмотивованості її впровадження не відбулася б, якщо не було реального позитивного впливу посилення соціальних функцій підприємств на їх фінансовий стан. Можна виділити такі основні фактори цього впливу:

- стимулювання персоналу до максимально ефективної праці внаслідок підвищення їх зацікавленості в кінцевих результатах роботи компаній, збільшення людського потенціалу;

- підвищення конкурентоспроможності компаній на ринку праці, можливості залучення найбільш кваліфікованих працівників;
- зменшення фінансових втрат компаній внаслідок створення умов для попередження виробничих конфліктів;
- покращення іміджу компанії в очах споживачів, постачальників та влади, а також вартості її брендів, що має особливе значення в умовах збільшення ролі нематеріальних активів компаній, яке фіксується в світі в останні десятиліття;
- підвищення інвестиційної привабливості компаній внаслідок забезпечення їх більш прозорою економічною діяльністю в рамках реалізації програм СВБ (це певною мірою позитивно впливає на залучення коштів шляхом емісії цінних паперів, при здійсненні IPO);
- дотримання стандартів СВБ враховується деякими рейтинговими агентствами при визначенні рейтингів компаній, які певним чином впливають на фінансові результати їх діяльності;
- оскільки реалізація окремими компаніями програм СВБ сприяє вирішенню суспільних проблем (зайнятість, екологія, медичне обслуговування, житлове забезпечення, освіта тощо), в багатьох країнах такі компанії отримують різного роду преференції, в тому числі фінансового характеру (зокрема, податкові пільги).

І, хоча деякі науковці та представники бізнесу досі заперечують існування позитивного впливу соціальної відповідальності на фінансовий стан підприємств, воно підтверджене чисельними дослідженнями в різних країнах світу за тривалий час.

Так, у 1999 р. в ході обстеження 500 найбільших корпорацій США групою індексу Доу-Джонса було з'ясовано, що ті з них, які в своїй діяльності були орієнтовані на соціальні, екологічні та етичні пріоритети, мали кращі економічні показники, ніж інші.

Парадигма СВБ увійшла в політику ЄС в 2000 р., коли в Лісабоні Європейська Рада закликала компанії звернутися до їх розуміння соціальної відповідальності, щоб одержати «найбільш конкурентну і динамічну, засновану на знаннях, економіку». Загальноєвропейське обговорення цієї теми розпочалося з оприлюднення Європейською Комісією Зеленої книги «Просування європейського підходу до соціальної відповідальності бізнесу» в 2001 р., а також її продовження – «Білої книги» (2003 р.) присвячених проблемі СВБ на території ЄС. У квітні 2003 р. Європейський парламент прийняв Резолюцію щодо корпоративної соціальної відповідальності (CSR): «Внесок корпоративної соціальної відповідальності у сталий розвиток».

Однією з причин того, що бізнес зберіг орієнтацію на здійснення соціальних програм, може бути борговий характер сучасної кризи. На думку Поля де Грова, професора Лейденського університету (Нідерланди), експерта Центра європейських політичних досліджень, з початку фінансової кризи світову економіку все більше охоплює так звана дефляція боргу (debt deflation), механізм якої описав відомий англійський економіст І. Фішер.

Сутність дефляції боргу полягає в тому, що домогосподарства і підприємства, перевантажені надмірним боргом, змушені масово продавати активи, які внаслідок цього стрімко знецінюються. А це створює ще більші проблеми з платоспроможністю, провокує «ланцюгову реакцію» неплатежів.

Підприємства звільняють працівників або знижують заробітну платню. В результаті дедалі більша кількість їх виявляється нездатною сплачувати борги. Проблема в тому, що рівень заборгованості – задана номінальна змінна, яку споживач повинен сплачувати незважаючи на те, як зменшилися його доходи, заробітні плати, чи має він роботу.

Є одна жорстка змінна (розмір боргу) і багато гнучких змінних - розмір активів, доходів, зарплати, зайнятість. Чим гнучкіші ці змінні, тим вища дефляція боргу. Тому вона найбільш негативний вплив спричиняє на країни, в яких у роботодавців більші можливості щодо звільнення робітників, зменшення їх зарплат.

Зміна уявлень про сутність СВБ і, зокрема, виявлення її тісного зв'язку з фінансовими результатами діяльності компаній, забезпеченням їх сталого економічного розвитку повинна мати об'єктивну основу. На думку більшості дослідників феномену СВБ, нею є принципова зміна ролі людського капіталу у відтворювальному процесі, яка відбулася в світі в останні десятиліття, посилення його ролі в порівнянні з роллю інших факторів виробництва. В свою чергу, це зумовлене технологічно – інноваційними факторами виробництва. Зміна технологічних укладів призводить до зростання вимог до людського капіталу, а тому й до соціальних умов його відтворення на макро- і мікрорівні.

Як зазначає О.В. Данилова, «науково-технічний прогрес і швидке оновлення знань, які лежать в основі інформації про нові, більш сучасні і продуктивні технології, призводять до інтелектуалізації виробництва і вимагають збільшення витрат суспільства на підготовку висококваліфікованої робочої сили. Бізнес вимушений прийняти на себе значну частину цих витрат, оскільки його власний розвиток знаходиться в прямому зв'язку від якості та інноваційних можливостей людського капіталу». І далі: «Інтелектуалізація людського капіталу призвела до появи абсолютно нових форм соціально-трудова відносин між найманим робітником та підприємцем: власник інтелектуального капіталу, навіть працюючи за наймом, є вже не стільки виконавцем, скільки партнером по бізнесу – часто має в ньому долю і приймає участь в його управлінні. Принципово інше положення найманих робітників по відношенню до власників матеріальних факторів виробництва є об'єктивною причиною поширення соціальної відповідальності бізнесу...» [11].

Причому, в умовах масового поширення автоматизації та комп'ютеризації виробництва, різкого зменшення ролі фізичної праці в цей процес «втягується» все більша кількість рядових робітників, так званих «синіх комірців», характер праці яких все більше наближується до виконання інженерних функцій.

З точки зору забезпечення ефективного інноваційного розвитку, ситуація в Україні в останні два десятиліття є досить суперечливою.

З одного боку, можна казати про втрату значної частини наукового та технологічного потенціалу країни, критичне зниження інноваційної активності підприємств в пострадянський період. Якщо наприкінці 80-х років минулого століття питома вага підприємств, що розробляли і впроваджували нову продукцію, виробничі процеси або удосконалювали їх, у промисловості колишнього СРСР становила 60-70%, то в першій половині 90-х років цей показник знизився більш ніж утричі.

Реалізація в Україні ефективної інноваційно-технологічної політики є однією з основних умов поширення практики використання програм СВБ в Україні. Але обов'язковою умовою цього є застосування системи обґрунтованих фінансових пільг, преференцій, як це робиться в інших країнах. Потрібно враховувати той беззаперечний факт, що світова практика доводить – за певних умов податкові пільги можуть бути економічно обґрунтованими і доцільними. Такий підхід поділяється й багатьма вітчизняними дослідниками.

Як вже було зазначено, підвищення ролі людського капіталу в виробничих процесах вимагає активного залучення працівників в процеси управління господарською діяльністю та зміни їх ролі у відношеннях власності на рівні підприємств. Серйозною перешкодою для розвитку СВБ є особливості цієї системи

відносин власності та взаємодії між бізнесом та найманими працівниками, яка виникла в Україні внаслідок проведеної приватизації.

Використання сертифікатної форми приватизації, а також досить значне поширення т.зв. «оренди з викупом» створювали об'єктивні можливості для поширення таких форм кооперації капіталу та праці, які б забезпечили максимальну участь робітників як у власності підприємства, так і в його управлінні, що є передумовою нівелювання протиріч між нарощуванням прибутку та досягненням соціальних цілей.

В Україні практично відсутні достатні правові умови для використання такої широко поширеної у розвинених капіталістичних країнах форми організації власності та господарства, як участь робітників в акціонерному капіталі, яка в силу своєї інституційної суті дозволяє досить повно реалізувати принципи СВП на рівні внутрішніх відносин у компанії.

Хоча внаслідок проведення сертифікатної приватизації в Україні був створений багатомільйонний прошарок власників акцій приватизованих компаній (до 17 млн. осіб), проте, кінець кінцем, відбувся процес максимальної концентрації власності в руках обмеженої кількості найкрупніших акціонерів, що фактично звело нанівець можливість розвитку будь-яких форм робітничої власності.

В той же час, в умовах сучасної глобальної фінансової кризи в світі знову посилюється інтерес до використання системи участі працівників компаній в акціонерному капіталі.

Типовим прикладом цього є використання гігантською американською медіа компанією «Tribune Co» системи ESOP з метою запобігти банкрутству в умовах, коли її борги сягнули 8,6 млрд дол. На початку кризи акції компанії були розподілені між співробітниками, що не тільки підвищило їх мотивації до покращення стану компанії, але значно унеможливило кредиторам отримання контролю над компанією.

В Україні існують також вкрай несприятливі умови для розвитку такої традиційної в світі форми реалізації соціально відповідальної діяльності, що виходить за рамки окремої корпорації («вищий рівень»), як благодійна.

Між тим, хоча СББ вже давно не ототожнюється з благодійною діяльністю, остання продовжує виконувати вкрай важливу роль в більшості країн, і активно підтримується державою, зокрема, шляхом надання податкових пільг.

В Україні сама потенційна можливість зловживань призвела до того, що були створені умови оподаткування благодійної діяльності, які фактично унеможливають її широке поширення на рівні окремих підприємств. Зокрема, податкове законодавство України, яке діяло до прийняття Податкового кодексу, встановлювало для підприємств – донорів податкові пільги в розмірі не менше 2% і не більше 5% прибутку за попередній фінансовий рік. Крім того, самі одержувачі благодійної допомоги повинні сплачувати 15% прибуткового податку з сум цієї допомоги.

Проте жодна країна ЄС не встановлює мінімального відсотку доходу або прибутку, пожертва якого на благодійну діяльність дає корпоративним донорам право на податкові пільги. Така норма змушувала великі компанії штучно завищувати розмір пожертв в інтересах покращення власної фінансової звітності, а не в інтересах одержувачів допомоги. Явно заниженим, виходячи з європейських норм, був і загальний розмір пільги.

В прийнятому Податкового кодексі мінімальний поріг на благодійні пожертви не менше 2% річного прибутку підприємств, щоб ці пожертви могли включатися до валових витрат підприємств, був скасований. Але при цьому затверджена норма про зменшення загального розміру пільги з 5% до 4% прибутку минулого року, яка ще більше обмежує можливості здійснення благодійної діяльності підприємствами.

В той же час, навіть в умовах продовження світової фінансової кризи і великих бюджетних дефіцитів у країнах Східної Європи, підприємства мають можливість жертвувати на благодійні цілі від 10% свого оподаткованого прибутку у Польщі до 65% у Болгарії. В Казахстані та Вірменії вперше надали податкові стимули підприємствам-благодійникам саме під час світової фінансової кризи, як один з антикризових заходів. Він дозволяє дещо знизити бюджетні видатки соціальної спрямованості, що має велике значення в умовах виходу з економіки з кризи. Тому зняття штучних податкових обмежень на здійснення благодійної діяльності в Україні є вкрай актуальним.

**Висновки.** Приведення регуляторної політики до стандартів, які притаманні країнам зі сприятливими умовами ведення бізнесу, є важливою умовою покращення фінансового стану українських підприємств, в тому числі промислових. Що, в свою чергу, створює економічну основу для розвитку їх соціальних функцій. З іншого боку, цей розвиток може сприяти перенесенню значної частини соціальних витрат з макро- на мікрорівень, як це відбувається в країнах, які активно запроваджують СВБ.

Викладене вище дозволяє зробити висновок, що розвиток соціальних функцій на рівні окремих підприємств, посилення їх соціальної відповідальності відповідає тенденціям, притаманним сучасним розвиненим країнам. Його можна розглядати як один з важливих напрямків покращення фінансового стану промислових підприємств України.

## Список літератури

1. Криза чи держава – хто перешкоджає більше? [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://franchising.ua/vlasniy-biznes/576/kriza-derjava-hto-pereshkodjae-bilshe/>.
2. Doing Business 2011 report [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://doingbusiness.org/rankings>.
3. Оуэн Р. Избранные сочинения в двух томах / Р. Оуэн. – М.-Л.: Изд-во Академии наук СССР, 1950. – 768 с.
4. Милль Дж. Ст. Основы политической экономии: в 3-х т. / Дж. Ст. Милль ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1980. – Т. 3. – 447 с.
5. История политических учений. / Под ред. С. Ф. Кекекьяна и Г. И. Федькина. - М.: Госюриздат, 1955. – 772 с.
6. Davis K. Five Proportions for Social Responsibility / K. Davis, R.L. Blomstrom // *Busyness Horizons*. – 1975. – June.– P. 19-24.
7. Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman / H.R. Bowen. – New York: Harper&Row, 1953. – 362 p.
8. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua\\_wdp\\_src\\_csr05.pdf](http://brc.undp.org.ua/img/publications/ua_wdp_src_csr05.pdf).
9. Blue Ribbon Analytical & Advisory Centre. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. – 11 с.
10. Porter M. 2003. CSR – A Religion with too many priests? European Business Forum / M.Porter [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ebfonline.com>.
11. Фінансово - кредитні методи державного регулювання економіки: Монографія / За ред. д-ра екон. наук А.І.Даниленка. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 149.

**Volodymir Gamaliy**

*Kirovograd National Technical University, Kirovograd, Ukraine*

**Oleksandr Koshik**

*"Institute of Economics and Forecasting" of NAS of Ukraine, Kiev, Ukraine*

**Nina Leginkova**

*Kirovograd Flight Academy of the National Aviation University, Kirovograd, Ukraine*

**Financial fundamentals of corporate social responsibility**

The article should analyze the situation when the state regulatory policy actually hampers the development of enterprises, leading to significant losses in carrying out even the simplest of transactions. It negatively affects the financial performance, including the income. We need to consider ways in which companies can implement socially responsible activities only if for this they have appropriate financial

resources. Therefore, the absence of favorable for business development of regulatory policy is one of the factors inhibiting social responsibility of Ukrainian enterprises.

The article analyzes the financial framework of corporate social responsibility in the transformation period of transition from a centrally planned to a market economy, as well as at the present stage. Connection of the social responsibility of business with the financial activity of Ukrainian enterprises is defined, as well as the possibility of using foreign experience in the Ukrainian realities.

It is obvious that the change of concepts of CSR towards the economic motivation for its implementation would not take place if there was no real positive impact of strengthening the social functions of companies on their financial situation.

We can distinguish the following main factors of influence: stimulation of personnel to maximize their labor due to increasing the interest in the outcome of companies, increasing human potential; advancing the competitiveness of companies in the labor market, the possibility of attracting the most qualified employees; reduction of financial losses due to companies creating the conditions to prevent industrial action; improving the company's image in the eyes of customers, suppliers and authorities, as well as the value of its brands, that has particular importance in terms of the growing role of intangible assets of companies that is recorded in the world last decade; increasing the investment attractiveness due to making them more transparent economic activities in the framework of CSR (it has a partly positive impact on raising funds by issuing of securities in the implementation of IPO); CSR standards take into account some of the rating agencies in determining the rankings of companies that in some way affect the financial results of their activity.

The foregoing allows us to conclude that the development of the social functions at the level of individual enterprises, the enhancing of their social responsibility corresponds the tendencies inherent in the developed countries. It can be considered as one of the important directions of improving the financial situation of industrial enterprises in Ukraine.

**social responsibility of business, the market transformation process, public-private partnerships, corporate social responsibility**

Одержано 14.05.14

**УДК 331.101.027**

**С.Р. Пасєка, доц., д-р екон. наук**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу: регіональний аспект**

У статті запропоновано методику оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з урахуванням наявної статистичної інформації, що відображає закономірності розвитку його компонент. Здійснено розрахунок та аналіз часткових та інтегрального індексів розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій. Проведено кластеризацію областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу, що дала змогу виявити регіони з подібними проблемними та перспективними явищами і процесами.

**соціально-трудова потенція, методика, регіон, інтегральний індекс оцінки розвитку соціально-трудова потенція, частковий індекс оцінки розвитку соціально-трудова потенція**

**С.Р. Пасєка, доц., д-р екон. наук**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

**Теоретико-методические подходы оценки развития социально-трудова потенція: региональный аспект**

© С.Р. Пасєка, 2014



В статті предложена методика оцнки розвитку соціально-трудоого потенціала регіону с учетом имеющейсн статистической информации, отражающей закономерности развития его компонент. Осуществлен расчет и анализ частичных и интегрального индексов развития соціально-трудоого потенціала областей Украины с прослеживанием тенденций их изменения в течение последних 10-ти лет и смещения рейтинговых позиций. Проведено кластеризацию областей Украины по показателю интегрального индекса развития соціально-трудоого потенціала, что позволило выявить регионы с подобными проблемными и перспективными явлениями и процессами.

**соціально-трудоого потенціала, методика, регион, интегральный индекс оцнки развития соціально-трудоого потенціала, частичный индекс оцнки развития соціально-трудоого потенціала**

**Постановка проблеми.** Принципові зміни, що відбуваються у сучасному світі, свідчать, що піднесення конкурентоспроможності економіки будь-якого регіону та добробуту населення потребує переходу на інноваційну парадигму розвитку, у центрі якої – якісний, орієнтований на знання, розвиток людини, максимально ефективно залучення та використання її трудоого потенціалу, особливо її інтелектуальної складової. Соціально-трудоий потенціал – це категорія, яка дає змогу розкрити не лише потенційні можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудоових відносин, але й підсилити такі можливості додатковими перевагами, що виникають у процесі соціальних взаємовідносин. Необхідність її дослідження на тлі еволюції поглядів щодо потенційних можливостей сучасного суспільства вимагає формування теоретико-методичних підходів комплексної оцінки потенційних компонент, які б базувались на конкретних показниках та давали змогу проводити змістовний міжрегіональний порівняльний аналіз.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній науковій літературі вивчення соціально-трудоого потенціалу наразі є дуже вибіркоким. Як свідчить огляд наукових джерел, упродовж останніх років провідні українські науковці (О.Амоша, І.Бережна, О.Грішнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онiкiєнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А. Чухно, Л.Шаульська) з тривогою відмічають посилення кризових явищ у розвитку регіональної економіки, функціонуванні соціально-трудоогої сфери, руйнівні тенденції у збереженні та розвитку трудоого потенціалу. Вивчення даної категорії також має місце у працях таких вітчизняних вчених, як М. Долішній та С. Злупко (по суті одне з перших комплексних досліджень даної категорії, проведене ще 1994 року), Ю. Мельник, Б. Супіханов, Ю. Лузан, Л. Гальперіна, Е. Югас, які приділяли увагу вивченню структури соціально-трудоого потенціалу та методикам його оцінки. Вони зазначають, що невідповідність стратегічних цілей і реалій призводить до посилення напруги у соціально-трудоових відносинах, різкого погіршення кількісно-якісних показників соціально-трудоого потенціалу регіонів України, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів. Разом з тим, окреслене вимагає наявності відповідного теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону.

**Постановка завдання.** Метою нашого дослідження є формулювання базових теоретико-методичних підходів до оцінки розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- розробка методики оцінки розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону з урахуванням наявної статистичної інформації, що відображає закономірності розвитку його компонент;

- розрахунок та аналіз часткових індексів розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій;
- розрахунок та аналіз інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій;
- кластеризація областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Оперування дефініцією соціально-трудового потенціалу є важливою вимогою сучасності. Соціально-трудова потенціал у ніякому разі не слід ототожнювати з потенціалом трудовим, оскільки перехід від розгляду трудового потенціалу до соціально-трудова дасть змогу:

- по перше, прослідковування продуктивних соціальних взаємодій, у тому числі конкретно в соціально-трудова сфері;
- по друге, переосмислення концептуальних підходів конкурентних взаємодій між суб'єктами соціально-трудова сфери;
- по третє, організації ресурсозберігаючого варіанту інтенсифікації виробництва, стимулювання трудоінтенсивних і капіталоінтенсивних інвестицій [2, с. 11].

Таким чином, важливо розуміти, що соціально-трудова потенціал являє собою комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону.

Розгляд соціально-трудова потенціалу як комплексної категорії передбачає досить складну його компонентну структуру, яку формують демографічна, економічна, інтелектуальна, соціальна та психофізіологічна компоненти. Такі потенційні компоненти регіону формуються на основі конкретних компонент особистісного потенціалу його носія, а саме здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму та ресурсів робочого часу [6, с. 407].

Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу вимагають застосування широкого арсеналу методичного інструментарію з базуванням на напрацюваннях вітчизняних вчених. Оскільки досліджень розвитку соціально-трудова потенціалу наразі є дуже мало, то такі напрацювання будуть здебільшого стосуватись комплексної оцінки трудового потенціалу за різними рівнями, серед яких найбільш значущими є методичні розробки Л. Нізової (розрахунок трудового потенціалу для підприємства та суспільства [3]), Т. Олійник (індекс ефективності відтворення трудового потенціалу [5, с. 29]), В. Гриньової та М. Новікової (розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства та регіону [8, с. 129-132; 4, с. 18]), А. Коцур (оцінка збереження та розвитку трудового потенціалу [1, с. 5]), С. Сембера (оцінка трудового потенціалу локального точкового утворення [7, с. 15-16]), Д. Ядранського (кількість носіїв трудового потенціалу підприємства за такою формулою [9, с. 20]), К. Якуби (оцінка життєвого потенціалу та абсолютного розміру трудового потенціалу [10, с. 22; 117-118]) та інших.

Огляд існуючих методик довів надзвичайно широку диференціацію можливих підходів до оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу на різних рівнях, у тому числі регіональному. Більша зосередженість вчених на вивченні трудового потенціалу вимагає розробки методики оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу як специфічної соціоекономічної категорії з більш активними проявами в середовищі

соціальних взаємодій. Тому нами була запропонована відповідна методика, яка базується на індексному й мультиплікативному методах та підходах оцінки індексу людського розвитку. У такому випадку індекс розвитку соціально-трудового потенціалу, що відображає його умовну величину, може бути розрахований за формулою:

$$I_{\text{ТТ}} = \sum_i w_i I_i, \quad (1)$$

де  $I_{\text{ТТ}}$  – індекс розвитку соціально-трудового потенціалу;

$I_i$  – частковий індекс розвитку соціально-трудового потенціалу;

$w_i$  – ваговий коефіцієнт  $i$ -го часткового індексу.

Для розрахунку часткових індексів демографічної, економічної, інтелектуальної, соціальної та психофізіологічної потенційних компонент було відібрано 37 відповідних індикаторів з розподілом на стимулятори та дестимулятори у розрізі регіонів України за 2000, 2005-2010 рр. (табл. 1).

Таблиця 1 – Перелік показників, що характеризують складові соціально-трудового потенціалу регіону, та їх вагові коефіцієнти\*

| Частковий індекс соціально-трудового потенціалу | Ваговий коефіцієнт показника         | Показники, що характеризують потенційні складові  |
|---|--------------------------------------|---|
| 1   | 2                                    | 3   |
| Індекс демографічної складової (0,23)           | 0,17<br>0,16<br>0,15<br>0,2          | <i>Стимулятори:</i><br>X <sub>1</sub> – чисельність наявного населення;<br>X <sub>2</sub> – коефіцієнт природного приросту населення;<br>X <sub>3</sub> – сальдо міграції на 1000 осіб;<br>X <sub>4</sub> – середня очікувана тривалість життя при народженні   |
|   | 0,16<br>0,15                         | <i>Дестимулятори:</i><br>X <sub>5</sub> – медіанний вік населення;<br>X <sub>6</sub> – демографічне навантаження на населення працездатного віку;   |
| Індекс економічної складової (0,22)             | 0,15<br>0,13<br>0,12<br>0,10<br>0,14 | <i>Стимулятори:</i><br>X <sub>7</sub> – середньомісячна заробітна плата;<br>X <sub>8</sub> – рівень зайнятості населення віком 15-17 років;<br>X <sub>9</sub> – чисельність економічно-активного населення у віці 15-70 років;<br>X <sub>10</sub> – попит на робочу силу;   |
|   | 0,12<br>0,08<br>0,08<br>0,08         | <i>Дестимулятори:</i><br>X <sub>11</sub> – рівень безробіття населення за методологією МОП;<br>X <sub>12</sub> – рівень вимушеної неповної зайнятості;<br>X <sub>13</sub> – навантаження на одне вільне робоче місце;<br>X <sub>14</sub> – середня тривалість пошуку роботи;<br>X <sub>15</sub> – питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів |

Продовження табл. 1

| 1  | 2   | 3   |
|--|---|---|
| Індекс інтелектуальної складової (0,2)     | 0,16  | <i>Стимулятори:</i><br>X <sub>16</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів);  |
|  | 0,15  | X <sub>17</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів) у розрахунку на 10 тис. працюючих;   |
|  | 0,15  | X <sub>18</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи;   |
|  | 0,13  | X <sub>19</sub> – частка зайнятих в економіці України штатних працівників, що є фахівцями найвищої кваліфікації (кандидати та доктори наук);      |
|  | 0,11  | X <sub>20</sub> – кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації;  |
|  | 0,1   | X <sub>21</sub> – частка штатних працівників, які мають повну вищу освіту;  |
|  | 0,1   | X <sub>22</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на 10 тис. працюючих;                       |
|  | 0,1   | X <sub>23</sub> – частка працівників, які підвищували кваліфікацію  |
| Індекс соціальної складової (0,18)         | 0,21  | <i>Стимулятори:</i><br>X <sub>24</sub> – відношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму;  |
|  | 0,06  | X <sub>25</sub> – забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей;  |
|  | 0,05  | X <sub>26</sub> – забезпеченість населення житлом;  |
|  | 0,17  | <i>Дестимулятори:</i><br>X <sub>27</sub> – рівень бідності за всеукраїнською межею;   |
|  | 0,16  | X <sub>28</sub> – глибина бідності за всеукраїнською межею;   |
|  | 0,14  | X <sub>29</sub> – рівень злочинності відносно кількості населення;  |
|  | 0,11  | X <sub>30</sub> – коефіцієнт смертності населення з зовнішніх причин за винятком смертності від самоушкодження;                                   |
| 0,1  | X <sub>31</sub> – чисельність померлих від самоушкодження у розрахунку на 100 тис. населення; |   |
| Індекс психофізіологічної складової (0,17) | 0,21  | <i>Стимулятори:</i><br>X <sub>32</sub> – ймовірність дожити від 15 років до 60 у чоловіків;   |
|  | 0,20  | <i>Дестимулятори:</i><br>X <sub>33</sub> – рівень інвалідності відносно кількості населення;  |
|  | 0,14  | X <sub>34</sub> – чисельність неактивного за станом здоров'я населення віком 15-70 років;   |
|  | 0,16  | X <sub>35</sub> – чисельність неактивного населення у віці 15-70 років через зневіру у пошуках роботи та переконанні, що немає підходящої роботи; |
|  | 0,16  | X <sub>36</sub> – рівень захворюваності населення на активний туберкульоз;  |
|  | 0,13  | X <sub>37</sub> – викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел у розрахунку на квадратний кілометр.        |

\* Складено автором

Кожному з них була присвоєна конкретна вага, визначена експертним методом (було опитано 17 експертів з дослідження соціально-трудового потенціалу за спеціально розробленою для цього анкетною. В якості експертів виступали доктори наук у галузі демографії та економіки праці.). Варто зазначити, що процедура визначення вагових коефіцієнтів компонентів індексу розвитку соціально-трудового потенціалу є достатньо трудомісткою, повинна сумувати чималі напрацювання у даній сфері та охоплювати велику кількість часто неспівставних суджень.

Згідно сформованої методики було проведені розрахунки часткових індексів компонент соціально-трудового потенціалу в розрізі областей України. Проаналізуємо більш детально одержані результати.

Значення індексу *демографічної компоненти* соціально-трудового потенціалу (2000-2010 рр.) коливається в межах від 0,04 до 0,86. Причому протягом усього періоду найгіршою в плані розвитку демографічної компоненти соціально-трудового потенціалу була Чернігівська область, найкращою – Івано-Франківська. Так, у Чернігівській області даний показник, починаючи з 2000 року, постійно зменшувався з 0,17 до 0,04 у 2010 році, що в значній мірі обумовили від'ємний природний приріст населення на тисячу осіб наявного населення, а також демографічне навантаження на населення працездатного віку, яке є найвищим в Україні впродовж 1995-2010 рр. В Івано-Франківській області навпаки на фоні не найгірших показників природного приросту населення та демографічного навантаження на населення працездатного віку – найвища частка економічно активного населення у наявному. Стабільно високі рівні демографічної компоненти соціально-трудового потенціалу спостерігаються в Львівській, Чернівецькій, Рівненській, Харківській та Волинській областях. М. Київ тут є лідером за рахунок позитивного природного приросту населення й сальдо міграції.

Майже монотонне погіршення ситуації виявлено в Закарпатській, Тернопільській, Хмельницькій на Житомирській областях. Їх ранг за значенням індексу демографічної компоненти протягом 2000-2010 рр. понизився з 2 до 6 місця по Україні у Закарпатській, з 7 до 11 місця у Тернопільській, з 13 до 17 місця у Хмельницькій та з 19 до 23 місця у Житомирській областях. Монотонне покращення виявлено в АР Крим (з 11 на 3 місце), яке засвідчує найшвидше в Україні покращення ситуації за середньорічним темпом зміни індексу. Значення індексу демографічної компоненти в інших регіонах України не мають стабільного характеру зміни. Швидко, хоча й не стабільно, покращувалась ситуація у Львівській (з 6 на 2 місце), Дніпропетровській (з 17 на 12 місце) та Херсонській (з 21 на 18 місце) областях. За значенням середньорічного темпу змін індексу демографічної компоненти протягом 2005-2010 рр. значне погіршення демографічної ситуації з огляду на розвиток соціально-трудового потенціалу відбувалось у Сумській (з 1 на 11 місце), Миколаївській (з 3 на 22 місце) та Черкаській (з 5 на 25 місце) областях. Таким чином, саме в цих регіонах спостерігається найбільш неоднозначна та нестабільна ситуація за показниками демографічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу.

Значення індексу *економічної компоненти* коливається в середньому від 0,22 (Черкаська область) до 0,90 (м. Київ). Зниження рівня зайнятості та попиту на робочу силу, зростання навантаження на одне вільне робоче місце компенсувало зменшення рівня безробіття (за показниками середньорічних темпів зміни), тому загальний індекс економічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу на загальнодержавному рівні залишався приблизно однаковим. У регіональному розрізі ж спостерігались більш наглядні зміни. Найвищі середньорічні темпи зростання індексу економічної компоненти протягом 2005-2010 рр. характерні для таких областей, як Житомирська (1,067 – з 6 місця у 2005 році на 5 місце у 2010 році), Черкаська (1,063 – з

4 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році), Херсонська (1,056 – з 22 місця у 2005 році на 13 місце у 2010 році) та Хмельницька (1,056 – з 16 місця у 2005 році на 11 місце у 2010 році). Найгірші середньорічні темпи зростання даного індексу зі значним падінням рейтингу серед регіонів України спостерігаються у Полтавській (0,964 – з 22 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році), Вінницькій (0,993 – з 13 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році) та Харківській (1,01 – з 7 місця у 2005 році на 18 місце у 2010 році) областях. Загалом у 2010 році найвищий індекс економічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу мав місце в таких областях, як Одеська (0,59), Донецька (0,55), Дніпропетровська (0,53), Харківська (0,53) та АР Крим (0,55).

Аналіз показників *інтелектуальної компоненти* довів про спадні тенденції в її величині з 2,38 у 2000 році до 1,59 в 2010 році, що зумовилось, насамперед, різким скороченням кількості винахідників та раціоналізаторів на 10 тис. працюючих, а також кількості фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на 10 тис. зайнятих, хоча інші показники, що детермінують дану компоненту дещо покращились, але це не компенсувало зменшення за вищезазначеними параметрами.

Найвищі показники індексу інтелектуальної компоненти спостерігаємо у 2010 році для таких областей, як Харківська (0,49), Дніпропетровська (0,37) та Донецька (0,34), а також м. Київ (0,90). Найнижчий індекс має місце в Житомирській (0,02), Чернігівській (0,03), Черкаській (0,04), Волинській (0,05) та Київській (0,05) областях.

Найвищий середньорічний темп зростання цього показника разом з покращенням рейтингу серед інших регіонів країни протягом останніх 5-ти років має місце в Закарпатській (1,14 – з 19 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році). Найвищі середньорічні темпи зменшення індексу інтелектуальної компоненти з суттєвим пониженням рейтингу за даним показником серед інших регіонів країни характерні для Херсонської (0,91 – з 5 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році), Запорізької (0,93 – з 6 місця у 2005 році на 18 місце у 2010 році) областей. Для інших областей ситуація за даною компонентою була більш однорідною.

Значення індексу соціальної компоненти в Україні є достатньо сталим протягом останніх 10-ти років і варіює від 0,17 (Кіровоградська область) до 0,93 (м. Київ). Найвищий даний показник у 2010 році спостерігався в таких областях, як Івано-Франківська (0,63), Чернівецька (0,59), Київська (0,54), Закарпатська (0,52), а також у м. Київ (0,68). Найнижчий – вже в згаданій Кіровоградській області (0,17), а також на Херсонщині (0,22), Житомирщині (0,20), Дніпропетровщині (0,30) та АР Крим (0,30).

Найвищі середньорічні темпи зростання індексу соціальної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу разом з відчутною зміною рейтингу серед інших регіонів країни протягом останніх 5-ти років спостерігаємо серед таких областей, як Сумська (1,04 – з 9 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році), Вінницька (1,02 – з 12 місця у 2005 році на 9 місце у 2010 році), Київська (1,02 – з 24 місця у 2005 році на 13 місце у 2010 році), Волинська (1,02 – з 23 місця у 2005 році на 4 місце у 2010 році) та Херсонська (1,02 – з 5 місця у 2005 році на 2 місце у 2010 році). Найвищі темпи зменшення даного показника з різкою зміною рейтингу серед регіонів України є притаманними Дніпропетровській (0,93 – з 11 місця у 2005 році на 25 місце у 2010 році), Кіровоградській (0,96 – з 4 місця у 2005 році на 20 місце у 2010 році), Житомирській (0,97 – з 13 місця у 2005 році на 22 місце у 2010 році) областям та АР Крим (0,99 – з 1 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році).

Значення індексу *психофізіологічної компоненти* коливається від 0,44 (Одеська область) до 0,95 (Чернівецька область). Найвищий його рівень у 2010 році зафіксовано в Чернівецькій (0,88) області та у м. Київ (0,79). Найнижчий індекс цієї компоненти характерний для Донеччини (0,49). Середньорічні темпи зміни даного показника разом

з відчутною зміною рейтингу серед регіонів України за останні 5 років є найвищими для Рівненської (1,00 – з 15 місця у 2005 році на 4 місце у 2010 році). Найбільш негативні тенденції зміни індексу зафіксовані у таких областях, як Полтавська (0,97 – з 5 місця у 2005 році на 23 місце у 2010 році), Луганська (0,99 – з 2 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році) та Чернівецька (0,99 – з 7 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році). Для інших областей ситуація за даним показником є переважно однорідною.

Таким чином, ми подали загальну характеристику розрахункових часткових індексів, що відображають компонентну структуру соціально-трудового потенціалу. Детальний аналіз соціально-трудового потенціалу в розрізі його компонент дозволив розрахувати *інтегральний показник оцінки його розвитку*. Результати показали, що даний показник коливається в межах від 0,23 (Чернігівська область) до 0,85 (м. Київ). За період 10-ти років спостерігаємо його монотонне зростання до 2008 року (з 1,00 у 2000 році до 1,29 у 2008 році). Починаючи з 2009 року мають місце негативні тенденції в зменшенні даного показника, величина якого наближається до рівня 2001-2002 рр. Найвищі середньорічні темпи зростання соціально-трудового потенціалу за його інтегральним показником протягом останніх 5-ти років спостерігаються у таких областях, як Житомирська (1,02), Чернівецька (1,02), Одеська (1,02), Волинська (1,01), Черкаська (1,01), АР Крим (1,01), Київська (1,01) та Рівненська (1,01). Разом з тим, як бачимо, ця величина є вкрай мізерною, що доводить про відсутність дієвих важелів впливу на розвиток соціально-трудового потенціалу на регіональному рівні. Найвищі середньорічні темпи зменшення соціально-трудового потенціалу мають місце в таких областях, як Дніпропетровська (0,97), Полтавська (0,97), Донецька (0,97), Кіровоградська (0,98), Запорізька (0,98) та Закарпатська (0,96).

Ранг областей за інтегральним показником оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу 2010 році наведено на рис. 1.

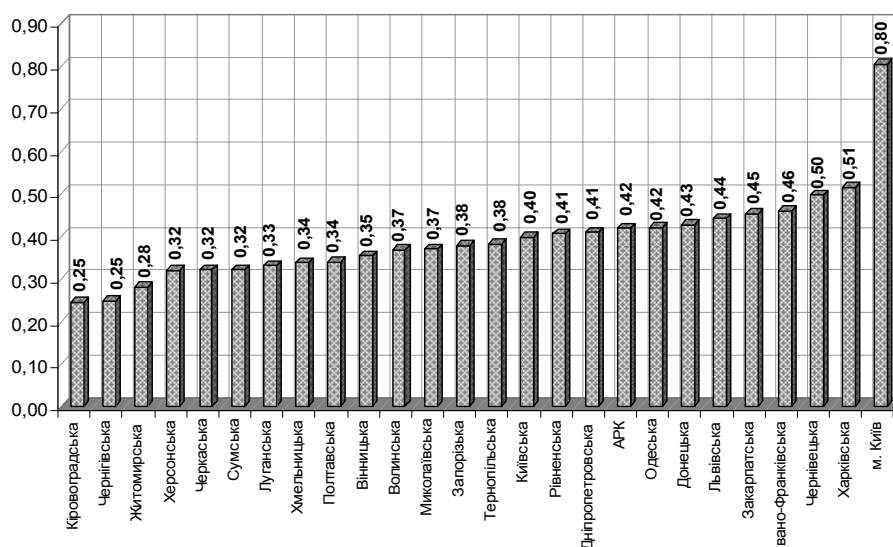


Рисунок 1 - Рейтинг областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу, 2010 рр.\*

\* Розраховано автором

Аналіз розвитку соціально-трудового потенціалу в розрізі регіонів України вимагає простеження спільних тенденцій для окремих територіальних суспільних систем, що дасть змогу виявити причини та проблеми відповідної ситуації. Це можна зробити з використанням методу кластерного аналізу. Грунтуючись на результатах оцінки, визначено, що упродовж 10 років спостерігається монотонне зростання часткових індексів до 2008 р. Починаючи з 2009 р., проявляються негативні тенденції

до зменшення інтегрального регіонального індексу стану СТП, величина якого наближається до рівня 2001–2002 рр., що пояснюється впливом, насамперед, демографічного чинника на стан СТП та кризовими явищами в економіці регіонів.

Враховуючи, що найбільшу вагу у структурі індексу стану СТП мають демографічна та економічна складові, автором на засадах методики кластерного аналізу згруповано регіони країни залежно від гостроти економічних та соціальних проблем. Визначено, що усі регіони України за подібністю динаміки значень індексу оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу розподіляються на п'ять груп (рис. 2): Відповідно результатів кластеризації за період 2000, 2005 – 2010 рр., окремим, стабільно стійким з погляду динаміки, кластером виявляє себе м. Київ (кодове позначення на рисунку – 26;  $I_{ТП} = 0,8$ ).

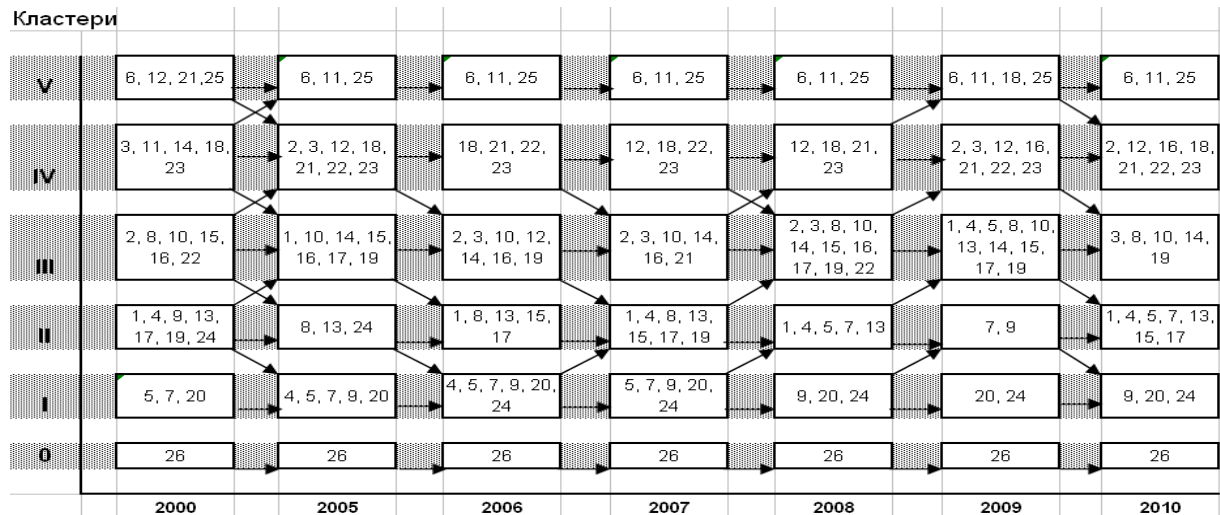


Рисунок 2 - Динаміка кластерного розподілу регіонів України за результатами інтегральної оцінки СТП у 2000-2010 рр.\*

\*Джерело: розроблено автором

Інші кластери мають динамічну конфігурацію. Станом на 2010 р. вона видає себе такою:

- кластер I (Івано-Франківська (9), Чернівецька (24), Харківська (20) області) – майже стабільно близькі до найвищих значення центральних елементів  $I_{ТП}$  (0,46; 0,5; 0,51);
- кластер II (АР Крим (1), Дніпропетровська (4), Донецька (5), Закарпатська (7), Львівська (13), Одеська (15), Рівненська (17) області) – вищі за середні значення центральних елементів із незначним зниженням індексу стану СТП (0,42; 0,41; 0,43; 0,45; 0,44; 0,42; 0,41);
- кластер III (Волинська (3), Запорізька (8), Київська (10), Миколаївська (14), Тернопільська (19) області) – середні значення центральних елементів із незначним зниженням індексу СТП (0,37; 0,38; 0,40; 0,37; 0,38);
- кластер IV (Вінницька (2), Луганська (12), Полтавська (16), Сумська (18), Херсонська (21), Хмельницька (22), Черкаська (23) області) – значення центральних елементів нижче середнього рівня (0,35; 0,33; 0,34; 0,32; 0,32; 0,34; 0,32);
- кластер V (Житомирська (6), Кіровоградська (11), Чернігівська (25) області) – стабільно найнижчі значення індексу СТП (0,28; 0,25; 0,25).

Запропоновано картографічне зображення значень інтегрального та часткових індексів СТП регіонів України станом на 2010 р. (рис. 4).

Результати кластерного розподілу регіонів України дали змогу констатувати наявність циклічного характеру у розвитку СТП.



**Висновки.** Отже, теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу вимагають подальших активних досліджень з простеженням закономірностей трансформацій у його компонентній структурі. Оціночні розрахунки соціально-трудового потенціалу на загальнодержавному рівні протягом останнього періоду часу довів відносну сталість у показниках, що формують його компонентну структуру. Значно більше проблем існує при аналізі в регіональному вимірі. Це доводить необхідність зосередження основних важелів впливу в управлінні соціально-трудохим потенціалом в руках місцевих органів державної влади, що б дало можливість максимально враховувати регіональну специфіку їх розвитку. Дуже важливо, щоб на загальнодержавному рівні було задекларовано сталість збору статистичної інформації за показниками, що відображають розвиток соціально-трудохим потенціалу. Це давало б можливість здійснювати розрахунки, у тому числі та згідно запропонованої нами методики, протягом щонайменше 20-ти років. Нажаль, існуюча сьогодні офіційна статистика не дає змоги проводити такі розрахунки, оскільки методичні підходи як до визначення низки показників, так і щодо їх представлення дуже різняться, особливо що стосується економічної активності та рівня безробіття, а це дуже важливі індикатори оцінки розвитку соціально-трудохим потенціалу регіонів.

## Список літератури

1. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудохим потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А.С. Коцур. – Київ, 2010. – 20 с.
2. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості: Монографія / І.С. Кравченко. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
3. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества [Електронний ресурс] / Л.М. Низова. – Режим доступу: <http://labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc>.
4. Новікова М.М. Методологічне забезпечення системи управління трудохим потенціалом промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М.М. Новікова. – Харків, 2010. – 36 с.
5. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудохим потенціалу сільськогосподарських підприємств: Монографія / Т.І. Олійник. – Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: Магда Ltd, 2008. – 372 с.
6. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: Монографія / У.Я. Садова. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
7. Сембер С.В. Науково-методичні засади дослідження локального трудохим потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода) / С.В. Сембер // М-во освіти України. Ужгородський держ. ун-т. Кафедра економіки, менеджменту та маркетингу; відп. ред. В.П. Мікловда. – Ужгород, 1998. – 38 с.
8. Управління розвитком трудохим потенціалу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.Л. Смольок, М.С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
9. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
10. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

**Stanislava Pasiеka**

*Bogdan Khmelnytsky Cherkasy National University*

### **Theoretical and methodological assessment approaches of social and labor potential development: regional aspect**

The aim of the article is the formulation of basic theoretical and methodological approaches to the assessment of social and employment potential.

The method of assessment of social and employment potential of the region is based on available statistical information that reflects the patterns of its components. Social and employment potential - a category that allows to

reveal not only the potential of each individual subject of industrial relations, but also enhance the possibility of such additional benefits arising from the social relations. Analyzed its component structures, which formed by demographic, economic, intellectual, social and psychophysiological components. These potential components of the region are formed on the basis of specific components of personal potential of its carrier, namely, health, morals, activity, intelligence, organization, education, professionalism and resources of the time. Have been provided the calculation and analysis of partial indices of social and employment potential areas of Ukraine tracing trends of change over the past 10 years and offset ranking positions. We used the method of cluster analysis of social and employment potential in the regions of Ukraine, which allows to track overall trends for individual territorial social systems that will help identify the causes of problems and appropriate situations.

The conducted research is important for public authorities, who can use the constancy of collecting statistical information on indicators that reflect the development of social and employment potential for the settlement, including under and we offer techniques to other terms that have helped to make forecasts of areas. This allows to form, develop and implement effective employment opportunities for people from employment in the economy of the region.

**social and employment potential method, region, integrated index evaluation of social and labor potential, partial evaluation index of social and labor potential**

Одержано 17.03.14

**УДК 664.013:331.108.2**

**В.Д. Белік, канд. екон. наук**

*РВНЗ «Кримський гуманітарний університет»*

## **Розвиток трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери**

Забезпечення розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери є одним з дієвих засобів подолання кризових явищ та створення сприятливих умов для підвищення ефективності менеджменту персоналу енергетичних підприємств. Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям енергетичних підприємств. У статті обґрунтовано теоретико-методичні положення та розроблено практичні рекомендації з удосконалення організаційно-управлінського механізму використання і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери.

**розвиток, трудовий потенціал, персонал, підприємство, енергетична сфера, ефективність, глобалізація**

**В.Д. Белик, канд. экон. наук**

*РВУЗ «Крымский гуманитарный университет»*

**Развитие трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы**

Обеспечение развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы является одним из действенных средств преодоления кризисных явлений и создания благоприятных условий для повышения эффективности менеджмента персонала энергетических предприятий. Главной целью системы управления персоналом является обеспечение соответствующих качественных и количественных характеристик персонала целям энергетических предприятий. В статье обоснованы теоретико-методические положения и разработаны практические рекомендации по совершенствованию организационно-управленческого механизма использования и развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы.

**развитие, трудовой потенциал, персонал, предприятие, энергетическая сфера, эффективность, глобализация**

© В.Д. Белік, 2014

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації економічних процесів, прискореного розвитку науки, техніки і технологій, конкурентні переваги підприємств енергетичної сфери можуть першочергово формуватися за рахунок ефективного використання трудового потенціалу їх персоналу, оскільки саме людині належить центральне місце в системі суспільного виробництва та економічних відносин.

Забезпечення розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери є одним з дієвих засобів подолання кризових явищ та створення сприятливих умов для підвищення ефективності менеджменту персоналу енергетичних підприємств.

Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям енергетичного підприємства. Тобто, управління персоналом в першу чергу повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу.

При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства енергетичної сфери можливо лише в умовах професійної діяльності, що надає актуальності дослідженням, направленим на удосконалення організаційно-управлінських механізмів щодо розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств та адаптацію відомих методологічних розробок до конкретних галузей енергетичної сфери.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значний внесок у вирішення проблем формування, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Є.Н. Астанкова, Л.В. Беззубко, В.В. Безсмертна, Н.Д.Гуменюк, О. Стахів, С.В.Шекшня, В.Г. Щербак, Г.В. Щокін, А.Й.Ягодзинський.

Аналіз наукових джерел свідчить, що не зважаючи на глибокі дослідження за даним напрямом більшість авторів по різному визначають поняття трудового потенціалу персоналу та залишають поза увагою особистісні характеристики працівників, що ускладнює розробку наукових засад удосконалення організаційно-управлінського механізму щодо його розвитку.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій з удосконалення організаційно-управлінського механізму використання і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери і врахування особистісних характеристик працівників при оцінці його ефективності.

**Виклад основного матеріалу.** Загальною та головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства [3]. Тобто, управління персоналом в першу чергу повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу.

При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства енергетичної сфери можливо лише в умовах професійної діяльності. Головним критерієм оцінки ефективності використання трудового потенціалу персоналу є досягнення результату, продуктивність та якість праці, а головним підґрунтям для його розвитку – задоволеність результатами праці.

До головних умов реалізації та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери можна віднести наявність механізму, який поєднує у собі економічні, соціальні та організаційні важелі, а також індивідуальний підхід до конкретного працівника та наявність систем адаптації і заохочення.

Оцінка ефективності управління трудовим потенціалом персоналу може здійснюватися здебільшого суб'єктивно із-за відсутності виробленої чіткої методики такої оцінки і незрозуміння усієї важливості такої оцінки.

Визначення коефіцієнту підвищення кваліфікації керівних кадрів на провідних підприємствах енергетичної сфери України показало, що його зростання за період аналізу суттєво вище, ніж такого ж коефіцієнту для всіх працівників.

Розвиток трудового потенціалу персоналу провідних підприємств енергетичної сфери України можна оцінити за коефіцієнтом підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.1}}$ ). Також нами пропонується окремо оцінювати уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації керівних кадрів ( $K_{\text{квал.2}}$ ), при визначенні якого необхідно враховувати загальну чисельність керівних кадрів, яка залежить від організаційної структури підприємства енергетичної сфери, рівня складності роботи та інших факторів.

З отриманих в ході обстеження даних можна побачити, що уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.2}}$ ) дає можливість більш об'єктивно оцінити розвиток трудового потенціалу, який забезпечує високі показники фінансово-економічної діяльності енергетичного підприємства.

Для аналізу розвитку трудового потенціалу персоналу нами пропонується застосовувати коефіцієнт підвищення кваліфікації. Уточнений коефіцієнт підвищення кваліфікації ( $K_{\text{квал.2}}$ ) дає можливість більш об'єктивно оцінити розвиток трудового потенціалу, який забезпечує високі показники фінансово-економічної діяльності енергетичного підприємства.

Концепція управління розвитком трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери повинна передбачати як забезпечення подальшого навчання та підвищення кваліфікації працівників, зниження коефіцієнта заміщення і підвищення коефіцієнта стабільності, так і оптимізацію структури енергетичного підприємства і системи управління ним.

Аналіз умов праці на провідних підприємствах енергетичної сфери України дозволив розробити модель формування умов реалізації трудового потенціалу персоналу, яка дозволяє виділити всі найбільш значущі умови у дев'ять основних груп: якість відбору персоналу, умови конкретних робочих місць, політика розвитку персоналу, система управління персоналом, система мотивації, психологічний клімат та особистісні характеристики працівників, місія підприємства енергетичної сфери та інформаційна політика, а також конкуренція за робочі місця, що набуває вагомості у теперішніх умовах функціонування та розвитку енергетичних підприємств.

Результати вивчення впливу психологічних факторів на підвищення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу персоналу вказують доцільність застосовування батареї тестів у наступному поєднанні: виявлення типу робочої мотивації у кожного працівника; виявлення ступеню задоволеності основних потреб працівника; виявлення психологічної атмосфери у трудовому колективі; проведення самооцінювання результатів потенціальних і професіональних якостей та особистого внеску керівних кадрів. Узагальнюючи ці методики, можна констатувати той факт, що в жодній з них не враховано належним чином роль особистісних характеристик працівника, пов'язаних з філософією діяльності підприємства енергетичної сфери.

На рівень реалізації трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери суттєво впливає організаційна структура системи управління персоналом, ефективність управлінських рішень та контроль за їх виконанням. Чим вище рівень складності ієрархічної структури технологічної системи та системи управління, тим вище ймовірність зниження стабільності очікуваних результатів їх функціонування.

Чим вище рівень складності ієрархічної структури технологічної системи, тим вище ймовірність зниження стабільності очікуваних результатів її функціонування.

Ймовірність успішного впливу управлінських дій та рішень на об'єкт управління більш висока при використанні паралельного принципу побудови системи управління за однакових умов функціонування технологічного об'єкту:

- для послідовно організованої структури

$$P = P_1 * P_2 * \dots * P_n;$$

- для паралельно організованої структури

$$P = P_1 + P_2 - P_1 * P_2,$$

де  $P_1, P_2 \dots P_n$  – ймовірність 1-ї, 2-ї, і-ї події.

Оскільки паралельний принцип побудови системи управління потребує залучення додаткових працівників і витрат, його слід застосовувати на стратегічно важливих ділянках системи управління, від яких якість продукції та кінцевий результат залежать у найбільшій мірі.

Дослідження дозволили запропонувати структурно-логічну модель, реалізація якої разом з розробленою моделлю формування умов реалізації трудового потенціалу може бути покладена в основу удосконалення організаційно-управлінського механізму підвищення ефективності його реалізації та подальшого розвитку (рис. 1).



Рисунок 1 – Структурно-логічна модель цілеспрямованого підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств енергетичної сфери

Структурно-логічна модель цілеспрямованого підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу на першому етапі передбачає удосконалення системи формування кадрового потенціалу підприємства енергетичної сфери, виходячи з філософії діяльності, внаслідок чого створюються передумови підвищення рівня сприйняття інновацій та підвищення конкурентоспроможності енергетичного підприємства.

На другому етапі реалізації модель передбачає створення та ефективне використання умов виробництва. Головним завданням цього етапу є забезпечення умов

розвитку здатності керівного персоналу до аналізу ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень.

В результаті ефективність управління підприємством підвищується. Третій етап реалізації розробленої структурно-логічної моделі передбачає визначення перспектив розвитку персоналу у відповідності до планів кар'єрного зростання та створення умов для розвинення здібностей персоналу до навчання та підвищення кваліфікації, що гарантує підвищення продуктивності праці та високий рівень корпоративної культури. Четвертий етап моделі передбачає оптимізацію внутрішньої структури, як в системі управління персоналом, так і у виробництві. Його метою є оптимізація витрат на утримання персоналу та здійснення основних виробничих функцій, підвищення продуктивності праці, якості продукції та доходності підприємства енергетичної сфери.

Слід зазначити, що етап оптимізації структури управління є перехідним до нового етапу розвитку енергетичного підприємства, що сприяє оновленню персоналу та потребує перегляду задіяних механізмів управління ефективністю використання трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери.

В результаті аналізу впливу психологічних факторів на підвищення ефективності використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери нами запропоновано удосконалений організаційно-управлінський механізм підвищення ефективності використання та подальшого розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери, який дозволяє здійснювати досить гнучку кадрову політику на високому соціальному рівні, оскільки зорієнтований не тільки на підвищення рівня конкуренції за робочі місця, а передбачає можливість продовження трудових відносин.

Запровадження такого організаційно-управлінського механізму підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу та його подальшого розвитку з одного боку здатне забезпечити успішний і стабільний розвиток підприємства енергетичної сфери, а з другого – зростання рівня довіри зі сторони персоналу і суспільства в цілому, що якнайкраще може підтверджувати відданість підприємства заявленій філософії діяльності.

Враховуючи мінливість особистісних характеристик під впливом різних життєвих факторів їх визначення доцільно проводити працівниками кадрових служб підприємств щорічно або частіше в разі звернень самих працівників, а також при виявленні відхилень від норм поведінки [4].

При визначенні особистісних характеристик доцільно скласти мотиваційний профіль керівних кадрів, виміряти рівень задоволеності потреб - визначити за допомогою аналізу ступінь задоволення базисних потреб працівника, рівень його мотивації до трудової діяльності, а також виявити рівень комфортності в трудовому колективі.

Для більш точного оцінювання необхідно застосовувати батареї тестів, а також методичний підхід щодо визначення рівня задоволення від результатів праці та забезпечення основних потреб. Зміни основних техніко-економічних показників діяльності після запровадження удосконаленого організаційно-управлінського механізму підвищення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підтверджують доцільність проведених заходів. Так, потенційна продуктивність праці зросла на 2,98%, тоді як фактична – на 6,67%, фондівдача зросла на 18,13%, прибуток після оподаткування зріс на 12,09%, хоча витрати на 1 грн. реалізованої продукції зросли на 0,38 коп., у тому числі за рахунок запровадження заходів з реалізації запропонованого механізму управління.

**Висновки.** Проведені дослідження дозволили визначити місце контролінгу в системі трудового потенціалу персоналу, як проміжної ланки, що виконує функцію координації між стратегією управління людськими ресурсами і кадровою політикою та

системою управління персоналом, яка слугує механізмом оперативної реалізації визначених довгострокових цілей.

Використання контролінгу на підприємствах енергетичної сфери забезпечує інструментальну, аналітичну та інформаційну підтримку прийняття рішень, що супроводжують стадії процесу управління персоналом, а також моніторинг відхилень у системі цілей і результатів. Завданнями впровадження кадрового контролінгу є формування автоматизованої системи інформаційного забезпечення процесу роботи із персоналом, формування релевантного специфіці енергетичного підприємства змісту кадрової звітності, визначення ключових зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на планування витрат, вибір методів і процедур планування тощо.

Модель формування системи контролінгу персоналу відображає послідовність етапів її створення під впливом зовнішніх та внутрішніх організаційних чинників в рамках стратегічних і оперативних процесів управління персоналом. Вона включає такі елементи, як формулювання місії контролінгу персоналу, що відображає узгодженість інтересів власників, керівництва і працівників енергетичної компанії, уточнення цілей і пріоритетів впровадження контролінгу на основі результатів стратегічного аналізу процесів, інструментів і методів управління персоналом, та наступне формування функціональних підсистем контролінгу персоналу.

Подальше удосконалення і розвиток системи контролінгу має особливе значення для своєчасної адаптації підсистем контролінгу персоналу до змін у зовнішньому і внутрішньому середовищі функціонування енергетичного підприємства.

Запропоновано визначення трудового потенціалу персоналу підприємства енергетичної сфери – як сукупності можливостей та здібностей працівника, реалізація яких у конкретних виробничо-технічних і соціально-економічних умовах діяльності підприємства енергетичної сфери дозволяє отримувати результати праці на очікуваному кількісно-якісному рівні. Наведене тлумачення категорії передбачає необхідність її розвитку задля покращення економічних показників енергетичного підприємства.

Удосконалена структурно-логічна модель формування трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери, яка відрізняється застосуванням виробничої практики викладачів і студентів ВНЗ і можливості участі фахівців енергетичного підприємства у формуванні трудового потенціалу майбутнього персоналу та скороченні термінів його адаптації. Крім того, вона дозволяє взаємопов'язати внутрішню структуру підприємства енергетичної сфери та систему управління ним з формуванням трудового потенціалу персоналу підприємства.

Модель формування системи контролінгу персоналу відображає послідовність етапів формування і вдосконалення ключових елементів системи контролінгу (місії контролінгу, що узгоджує інтереси власників, керівництва і працівників підприємства енергетичної сфери, цілей і пріоритетів контролінгу в рамках напрямків управління персоналом).

## Список літератури

1. Гамаль Абдулғафур Мохамед Прогноз потребности в специалистах и инвестиций в их подготовку / Гамаль Абдулғафур Мохамед // Економіка: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць. – 2001. – Вип. 66. - С. 80-86.
2. Пучкова С.І. Про доцільність використання закордонного досвіду в менеджменті персоналу вітчизняних підприємств / С.І. Пучкова, В.О. Кравченко // Вісник соціально-економічних досліджень: Збірник наукових праць. 2001. – Вип. 9. - С. 293-299.
3. Фролова Г.І. Методи та прийоми поведінки менеджера в конфліктних ситуаціях / Г.І. Фролова // Економіка: проблеми теорії і практики: Зб. наук. праць. - 2003. – Вип.167. – С. 101-108.

4. Шилец Е.С. Формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в условиях реформирования экономики / Е.С. Шилец // *Економіка промисловості*. – 2000. – №4 (10). – С.134-136.

**Vadim Belik**

*RHEI « Crimean University for the Humanities»*

**The development of labour potential of the personnel of the enterprises of power sphere**

The purpose of the article is the substantiation of theoretical and methodical positions and development of practical recommendations on perfection of the organizational - administrative mechanism of use and development of labour potential of the personnel of the enterprises of power sphere.

Overall objective of a control system of the personnel is maintenance of corresponding qualitative and quantitative characteristics of the personnel to the purposes of the power enterprises. The methodical positions are proved and practical recommendations on perfection of the organizational - administrative mechanism of use and development of labor potential of the personnel of the enterprises of power sphere are developed.

The structural model of formation of labor potential of the personnel of the enterprises of power sphere differs application of industrial practice and opportunity of participation of experts of the power enterprises in formation of labor potential are realized.

**development, labour potential, e personnel, enterprise, power sphere, efficiency, globalization**

Одержано 28.04.14

**УДК 331.55:339.92(477)**

**В.Я. Бідак, ст. наук. співр., канд. екон. наук**

*Институт регіональних досліджень НАН України, м. Львів*

## **Новітні міграційні процеси в Україні як детермінанта вибору її інтеграційного вектора розвитку**

Стаття присвячена дослідженню сучасних проблем трудової міграції, можливостям упередження міграційних втрат ринкової кон'юнктури в системі цілереалізуючих факторів інтеграційного поступу суспільства. Наголошується на необхідності досягнення соціальних стандартів, умов трудової діяльності, динаміки основних параметрів демовідтворення, зіставних з відповідними показниками економічно розвинених країн. Аналізуються результати соціологічного дослідження стосовно визначення як позитивних очікувань, так і ризиків від економічної інтеграції держави у міжнародні структури з фокусуванням уваги експертів на сфері міграції, зайнятості та соціально-трудова відносин в цілому.

**міграційні процеси, трудова міграція, фактори інтеграційного вибору, інтеграційний вектор розвитку України**

**В.Я. Бидак, ст. научн. сотр., канд. экон. наук**

*Институт региональных исследований НАН Украины, г. Львов*

**Новейшие миграционные процессы в Украине как детерминанта выбора ее интеграционного вектора развития**

Статья посвящена исследованию современных проблем трудовой миграции, возможностям предупреждения миграционных потерь рыночной конъюнктуры в системе целереализующих факторов интеграционного развития общества. Отмечается необходимость достижения социальных стандартов, условий трудовой деятельности, динамики основных параметров демовоспроизводства, сопоставимых с



соответствующими показателями экономически развитых стран. Анализируются результаты социологического исследования касающиеся определения как позитивных ожиданий, так и рисков от экономической интеграции государства в международные структуры с фокусировкой внимания экспертов на сферы миграции, занятости и социально-трудовых отношений в целом.

**миграционные процессы, трудовая миграция, факторы интеграционного выбора, интеграционный вектор развития Украины**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах міграція як характерна риса способу життя значної частини працєактивного населення України проявляється потужним чинником руху суспільства до утвердження нових соціальних стандартів життєдіяльності, стимулюючи не тільки економічну, а й соціогуманістичну функцію його усталеного розвитку. Відтак соціально-економічний зміст міграційних явищ і процесів зумовлює необхідність пошуку та вироблення адекватних теоретико-методологічних підходів та практичних механізмів, скерованих на забезпечення завдань сталого розвитку країни та її регіонів, що розкриваються через його трудозберігаючу функцію, особливо в умовах глобального перерозподілу людського капіталу.

Трудова міграція виступає не лише показовим індикатором реагування людей на зміни в системі економічних, соціальних, політико-культурних та інших суспільних відносин, але й детермінує об'єктивну необхідність розробки пріоритетів, відповідних розвитку структури господарського комплексу. При цьому помітний напрямок в економічному розвитку суспільних систем різного ієрархічного рівня відіграють фінансові внески трудових мігрантів, що знаходять свій вираз у формі міграційного капіталу, рееміграційних знань та досвіду.

Сучасна трудова міграція посилено структурується за видами, набирає специфічних форм у відповідності до процесів модернізації економічної системи, умов людського життя, становлення нових форм економічної діяльності. Серед її видів необхідно відзначати міграцію легальну і нелегальну, циркулюючу і незворотну, освітню, виробничу, рекреаційну, рееміграцію кругову і пряму та інші. Кожна з названих різновидів міграцій виступає важливим чинником транспортування у вітчизняний соціум найбільш адекватних завданням подальшого суспільного розвитку соціальних цінностей та досягнення вищих стандартів якості життя населення.

В цілому, висвітлення питань ефективізації управління міграційними процесами, визначення засобів і елементів забезпечення системного підходу до управління міграцією, обґрунтування необхідності введення в науковий обіг поняття територіальної міграційної системи, а також визначення цілереалізуючих напрямків при формуванні соціальної політики України у сфері міграції на перспективу, висувається в пріоритетний ранг сучасних наукових досліджень. У цьому відношенні значної актуальності набуває проблема визначення критеріїв оптимізації регулювання зростаючої міграційної мобільності трудових ресурсів в координатах інтеграційного вектора розвитку України.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Ця проблема останнім часом стала предметом наукового аналізу багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких, насамперед виділяються Е. Лібанова, О. Войтюк, А. Гайдуцький, П. Гнатюк, О. Грішнова, Т. Драгунова, Ж. Зайончковська, В. Іноземцев, В. Іонцев, А. Колот, О. Позняк, У. Садова, М. Семікіна, О. Шиманська, М. Орозко, А. Мансур, М. Куїллін, Р. Мейнс, П. Петслі, Р. Лаппер, Л. Лісогор, Б. Маккінлі, О. Малиновська, О. Новікова, В. Переведенцев, І. Петрова, В. Покшишевський, І. Прибиткова, Е. Равенстейн, Л. Рибаківський, М. Романюк та ін. Зазначеними науковцями висвітлено підходи до розробки теоретико-методологічної бази дослідження трудової міграції населення, належним чином розкрито сутність явища

міграції, її типологізацію, закономірності, специфіку та особливості прояву в різних економічних умовах.

Однак практика оперативного вирішення міграційних проблем України повинна виходити з оновлених термінів інтеграційного розвитку держави при порівнянні потенційних небезпек та переваг вибору її інтеграційного вектора, а відтак розробки загальнодержавної програми дій щодо захисту прав і свобод трудових мігрантів як за кордоном, так і в країні. Причому акцент уваги повинен бути зроблений на тому, що світова економічна криза вплинула на інституалізацію нових суб'єктів соціально-економічних відносин, появу територіальних міграційних систем [1, с. 33-35], посилила мотивацію перетворення міграційного капіталу у інвестиційний ресурс регіональної економіки.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування особливостей вирішення міграційних проблем України при порівнянні потенційних переваг та ризиків актуалізації факторів її інтеграційного спрямування в умовах наростання глобалізаційних викликів прояву економічної кризи.

**Виклад основного матеріалу.** Зауважимо, що перманентний вплив економічної кризи на розвиток міграційних процесів у регіонах України, деформація якісних параметрів регіонального ринку праці, неефективність залучення міграційного капіталу в економічну систему держави, зниження рівня економічної безпеки через посилення міграційної активності відносять до одних з найбільших ризиків міграційних втрат, що спостерігаються у сфері міждержавних міграцій. Крім того ці ризики певною мірою спричиняються також внутрішньодержавними міграційними переміщеннями. Запобіганню їм слугує колективна безпека, яка починається з захисту особистого життя трудового мігранта і поширюється на громадський і суспільний рівень. Впродовж останніх років Україна переживає новий етап розвитку договірних відносин як з Європейським Союзом, так і з Митним Союзом/ЄП [2; 3; 4]. У цьому стосунку визначення основних рушійних сил в процесі формування названих об'єднань, варіанти позиціонування щодо них нашої держави, оцінка витрат та вигод від укладання угоди про зону вільної торгівлі, перебіг поточних переговорів у сфері корпоративного законодавства та конкурентної політики, лібералізація потоків капіталу, питання регулювання фінансового посередництва та гармонізація екологічних стандартів, нарешті розв'язання міграційних проблем знаходяться у центрі уваги провідних державних інституцій [5; 6; 7].

Так, Угодою про асоціацію між Україною та ЄС визначаються насамперед напрями співробітництва, що стосуються питань верховенства права та поваги до прав людини, взаємодії у сфері міграції, поводження з робітниками та мобільності робочої сили. У рамках цієї Угоди наша держава зобов'язується посилити діалог з питань міграції, надання притулку та прикордонного контролю, а також орієнтується на запровадження безвізового режиму для громадян України, якщо будуть наявні умови для належного врегульованого та безпечного руху громадян.

Стосовно ж співробітництва України з МС та ЄП, то в ньому серед інших напрямків (регулювання зовнішньоекономічної діяльності; порядок митного та транспортного контролю; створення умов для вільного руху товарів, послуг, капіталу, робочої сили) наголошується на необхідності гармонізації міграційного законодавства сторін. І все ж у соціально-економічній сфері потенційні небезпеки та переваги визначаються не стільки мінливістю вектора розбудови соціальних людських взаємодій, як відсутністю чіткої ідеології соціальних реформ у державі загалом. На практиці мова йде про те, якою має бути економічна політика з тим, щоб максимально ефективно скористатись потенційними можливостями та мінімізувати

відповідні ризики, пов'язані з розвитком процесів глобалізації та регіональної економічної інтеграції.

В умовах, що склалися в Україні на даний час, акцент уваги повинен ставитися на економічній інтеграції суб'єктів ринку, яка відкриває шлях до подальших прогресивних перетворень і у соціальній сфері. Свідченням цього виступає економічна міграція робочої сили України, яка є найбільш показовим індикатором ефективності (неефективності) соціально-економічних реформ у державі, потенційних небезпек та переваг її розвитку. Регулювання взаємовідносин України з країнами ЄС, СЕП, а також іншими країнами світу у сфері захисту прав трудових мігрантів, опирається на наступні нормативні акти: двосторонні договори про працевлаштування і соціальний захист трудових мігрантів; двосторонні договори про соціальне (в т.ч. пенсійне) забезпечення; двосторонні договори про соціальне та пенсійне забезпечення за територіальним принципом; меморандум про співробітництво з питань трудової міграції та інші документи правового рівня, що готуються до підписання і ратифікації.

Нині Україна є учасником різних договорів та угод у сфері міграції, а також трудового обміну. Так, з ЄС – Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, а з СНД – Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудових мігрантів, Протоколу до зазначеної Угоди, який регулює процеси прикордонної міграції в рамках СНД, Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей, Угоди про гарантії прав громадян держав-учасниць СНД в галузі пенсійного забезпечення та ін.

Водночас, названі нормативні документи не усувають цілої низки потенційних небезпек, соціальних ризиків для громадян України, які зайняті на ринках праці інших держав. Річ у тім, що діючі економічні чинники новітньої трудової міграції, покликані відтворювати економічну рівновагу в Україні (через міграційний капітал, реемігрований досвід, кваліфікацію тощо) не завжди можуть забезпечувати цю рівновагу без врахування реальної асиметрії показників ціни праці, яка встановилася на ринках ЄС та СЕП.

При розгляді перспектив інтеграційних орієнтирів України в соціально-економічній сфері, аргументація переваг інтеграції повинна здійснюватись з урахуванням наступних цілереалізуючих факторів: а) системи соціальних стандартів країн, рівня їх розвитку, що відображаються в стані соціально-економічної захищеності громадян та осіб, що перебувають на їх території (зі статусом мігранта, громадянина іншої держави чи без громадянства, біженця та ін.); б) умов життєдіяльності населення з акцентом на рівень його правової культури й проявів корупції, наявний соціальний капітал суспільства, що зокрема виражається в довірі до органів державної влади, інших важливих суспільних інституцій; в) стану соціальної інфраструктури – освіти, культури, харчування, торгівлі, транспорту, зв'язку та ін.; г) тенденцій розвитку основних параметрів демовідтворення населення за порівняльний період; д) рівня зайнятості та якісних ознак організації праці, що наслідково виражаються в ефективності використання та можливостях розвитку трудового потенціалу економічно активного населення; е) ефективності функціонування державного апарату, стратегічного бачення подальшого розвитку країн, галузевої структури з домінуванням розвитку інформаційних технологій, інших прогресивних видів економічної діяльності; є) інституціональних протиріч світоглядного, ціннісного, історико-ментального характеру.

Соціально-економічна інтеграція, як складний внутрішньо суперечливий процес, супроводжується, як правило, не лише економічними, але й значними демографічними змінами розвитку держав та їх регіонів. Тому врахування демографічних чинників,

насамперед в їх міграційному аспекті, в аргументації векторності інтеграції України є досить важливим. Для прикладу, у 2011 році сальдо міграції у країнах-членах ЄС становить 0,4 млн. осіб, причому прибуло 1,7 млн. осіб, а вибуло 1,3 млн. осіб. У межах країн Європейського Союзу можна виділити країни найбільшої імміграції та еміграції. Найвищий рівень еміграції у 2011 році був притаманний Ірландії, де на 1000 осіб припадало 19 емігрантів, та Литві (18 емігрантів на 1000 осіб). Найбільший рівень імміграції був зафіксований у Великій Британії, Німеччині, Іспанії та Італії. На ці 4 країни припадало більше 60 % всіх іммігрантів ЄС. Станом на 1 січня 2012 року в країнах Єврозони проживало 20,7 млн. іноземців, які народились за межами членів-країн ЄС та 13,6 млн. осіб, які проживають в різних країнах єврооб'єднання. Причому найбільше з них – у Німеччині (7,4 млн. осіб), Іспанії (5,5 млн. осіб), Італії (4,8 млн. осіб). Що стосується міграційного приросту у Російській Федерації, то станом на 2011 рік – він обліковувався у 319,8 тис. осіб, а на кінець 2012 року – зменшився до 294,9 тис. осіб [8; 9].

Опрацювання рекомендацій щодо адекватної стратегії та тактики розвитку економічного співробітництва України з ЄС чи МС має ґрунтуватись на компаративному аналізі системи факторів її інтеграційного вибору, а саме: основних характеристик ринків праці цих об'єднань, аналізі їх соціальної інфраструктури, довіри громадян до державно-політичних інститутів, оцінки соціальних стандартів життя та ін. У суспільстві має формуватися критична думка щодо ступеня розвитку в обох групах країн якісних ознак структурної організації їх об'єднань, та, що дуже важливо, об'єктивного інформаційного відображення тенденцій сфери зайнятості, загалом основних характеристик ринків праці (рівня безробіття, практики нелегальної зайнятості, безпеки праці, продуктивності праці, інновацій в організації праці та управлінні персоналом, професійно-кваліфікаційної структури) подані в статистичній оцінці.

Зауважимо, що кількісна, зокрема статистична, методологія як комплекс спеціальних, властивих статистиці методів і засобів дослідження ґрунтується на загальнонаукових принципах (порівняння, аналіз, синтез та ін.). При цьому особливості статистичної методології пов'язані з вимірюванням, кількісним описом та аналізом диференціації масових суспільних явищ, у тому числі інтеграційних процесів, на основі використання узагальнюючих показників для характеристики статистичних їх закономірностей [10, с. 17-22]. За допомогою ж процедури соціологічних досліджень, у тому числі експертних оцінок, якісні ознаки розвитку України порівнюються з певним еталоном і одержують числовий вираз у бальному вимірі.

Отже, на основі експертних оцінок формується система індикаторів конкретно-емпіричного вияву соціальних ознак і кількісних індексів, завдяки яким досягається перетворення цих ознак на числові (бальні) показники. В цілому, кількісні показники у поєднанні з якісними індикаторами вибіркового обстеження досліджуваних міграційних проблем можуть бути покладені як складові в основу вироблення державної інтеграційної політики [11, с. 115-116].

У зв'язку з цим для проведення дослідження вибору інтеграційного вектора працівниками відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону ІРД НАН України було розроблено експертний запитальник щодо визначення позитивних очікувань та ризиків від інтеграції України у міжнародні структури – Зону вільної торгівлі ЄС та Митний союз країн СНД (СЄП). При цьому основна увага експертів фокусувалась на сфері міграції, зайнятості та соціально-трудова відносин.

За процедурою формування вибірки до опитування було залучено 73 респонденти – фахівці сфери державного управління, а також посадові особи, що представляють наукову, освітянську та підприємницьку сфери економічної діяльності.

Значна частина експертів (31% осіб) мали науковий ступінь кандидата та доктора наук, решта – повну вищу освіту (69% осіб). Опитування відбувалося у два етапи, як установлення думок експертів у заочній формі за допомогою спеціально розроблених для самозаповнення напівструктурованих запитальників, та вироблення інтегрованої узгодженої позиції щодо окремих питань з досліджуваної проблематики.

В цілому, учасники дослідження дають досить низьку оцінку сьогоденної співпраці України у сфері соціально-трудових відносин як з країнами ЄС, так і МС. Так, за десятибальною шкалою ефективність співпраці з ЄС оцінюється в середньому в три бали, а з МС – в один бал. За умов укладення угоди про зону вільної торгівлі з ЄС прогнозується зростання ефективності такої співпраці в два, а за деякими напрямками – і в три рази (напр., демовідтворення, зайнятість населення, інновацізація робочих місць, соціально-культурний розвиток та ін.).

Результати дослідження дозволили виокремити найважливіші потенційні вигоди від інтеграції України з ЄС, основні з яких полягають у наступному: посилення легальної еміграції в країни ЄС, що сприятиме зниженню рівня безробіття в державі; покращання умов для здобуття освіти за кордоном; зростання престижу країни як органічної складової європейської співдружності та ін. Серед можливих ризиків від інтеграції України з ЄС експерти, серед іншого, найчастіше вказували на зростання посиленних вимог до функціонування господарського комплексу країни, асортименту та обсягу як промислової, так і особливо сільськогосподарської продукції, а також на посилення відтоку за кордон підготовлених фахівців з відповідною втратою частки людського потенціалу.

Найбільш вагомими позитивними вигодами від інтеграції України до МС, на думку експертів, може стати зростання обсягу торгівлі між Україною та країнами цього об'єднання, в тому числі продукцією енергозатратних галузей економіки, а також збільшення обсягів спільного виробництва продукції в окремих галузях економіки, що сприятиме певній його модернізації.

Щодо ризиків Євразійської інтеграції України, то 92% учасників дослідження відзначили можливість посилення небажаного ідеологічного тиску (в плані мови, історії, релігії, культури), зниження ролі державотворчих тенденцій в Україні, що поступово призведе до нівелювання націотворчого вектора розвитку країни. Крім того, на їх погляд, існує загроза домінування однієї країни при вирішенні спільних для всього МС економічних, насамперед енергетичних, а також екологічних, політичних та інших проблем.

Слід зауважити, що найбільшу однотайність і визначеність думок експерти продемонстрували при виділенні позитивних аспектів євроінтеграції України та ймовірних ризиків її східного вектора розвитку. Тому всі наведені можливі позитивні зміни отримали значну кількість підтверджень і їх сусідні ранги між собою відрізняються не суттєво.

Крім того, експертам пропонувалось оцінити, які результуючі ефекти матимуть найбільшу вагу для розвитку України у найближчий період та у віддаленій перспективі. Так, у результаті інтеграції України до ЄС у найближчий час очікується приведення трудового законодавства до стандартів країн інтеграційного угруповання, а згодом – покращання умов праці, у тому числі рівня заробітної плати. Серед найближчих очікуваних загроз експерти найчастіше відзначали зростання рівня структурного безробіття, а на віддалений період – демографічні втрати населення через неконтрольовані еміграційні відтоки.

Основним ймовірним позитивним наслідком інтеграції України до МС названо у короткому наблизенні – перерозподіл робочої сили відповідно до потреб регіональних

ринків праці, а у майбутньому – залучення додаткових інвестиційних коштів у створення нових робочих місць. Щодо основних ризиків, то вже в ближній час слід очікувати зростання труднощів впровадження нових соціальних стандартів в організації праці на підприємствах, а у віддалений період – посилення корупційних проявів у сфері соціально-трудова відносин, а також деформація інституціонального середовища (ціннісних орієнтирів) згідно з інтернаціональними впливами.

В цілому, експерти зійшлися на думці, що для формування торговельно-економічних відносин України з ЄС першочергового вирішення потребує проблема приведення законодавства нашої держави до європейських стандартів та підписання Угоди про асоціацію. Щодо економічних відносин з МС/ЄП, то для їх успішного розвитку достатнім вбачається підписання відповідних торговельно-економічних угод з країнами МС. Загалом, позиція експертів щодо векторів зовнішньої інтеграції України полягає у доцільності просування до подальшої інтеграції з ЄС при одночасному формуванні рівнопартнерських соціально-економічних відносин з країнами МС. Це, в свою чергу, важливо для вироблення теоретико-методологічних положень та ефективних напрацювань стосовно механізмів управління зовнішніми міграційними процесами з метою їх раціоналізації.

**Висновки.** Зауважимо, що із закритою в минулому країні з порівняно невеликим зовнішнім міграційним оборотом сучасна Україна трансформується в активного учасника міграційних процесів і міжнародного трудового обміну. Це в майбутньому може призвести до розвитку соціального демпінгу, основу якого складає зовнішня трудова міграція. Однак з посиленням контролю над процесом переміщення трудових ресурсів, соціальний демпінг може піддаватися оптимізації управління на основі розвитку компетенції управлінців з питань науково-теоретичного розуміння соціальної сутності, структури, функцій, параметричних характеристик цього явища.

У зв'язку з цим діяльність державної міграційної системи в Україні повинна опиратись на органічне поєднання наступних елементів: законодавчого забезпечення (існуючі внутрішні та міжнародні правові акти), інституційного забезпечення (суб'єкти управління), інформаційного забезпечення (інформаційна база даних та зв'язків), організаційно-програмних важелів, фінансово-економічну основу. Саму ж роботу з удосконалення міграційної політики на державному (регіональному) рівні, на нашу думку, пропонується здійснювати за наступними напрямками:

- посилення інтеграції норм національного законодавства в систему міжнародного міграційного права;
- гармонізація законодавства України та держав, з якими вона пов'язується відносинами у сфері міграції, урегулювання питань щодо трудових відносин, зайнятості мігрантів, соціального захисту, охорони їх праці, потреб у сфері освіти, культури;
- удосконалення механізмів правового регулювання відносин у сфері трудової міграції населення з урахуванням забезпечення балансу між розширенням зовнішньої трудової міграції з одного боку та потребою захисту внутрішнього ринку праці, недопущення нелегальної міграції – з іншого;
- розширення участі в укладанні міждержавних договорів про взаємне працевлаштування фахівців та їх соціальний захист, особливо у сфері пенсійного страхування;
- сприяння збереженню кваліфікаційного рівня заробітчан та дотримання принципу паритетності квотування місць при офіційному працевлаштуванні громадян;
- сприяння створенню в місцях концентрації мігрантів належних умов для збереження їх етнічної ідентичності, а також для органічної адаптації іммігрантів в соціальному середовищі країн перебування;

- постійне інформування учасників міграційного руху стосовно стану і перспектив розвитку регіональних ринків праці і зайнятості населення ;
- удосконалення правових механізмів рееміграції та реінтеграції мігрантів, а також проведення ефективної політики щодо інвестування їх міграційного капіталу у вітчизняну економіку;
- підвищення ролі Науково-експертної ради в питаннях регулювання міграційних процесів та ін.

Отже, глобалізаційні процеси вибору векторів економічної інтеграції України є такими, що в досягненні максимального ефекту не виключають один одного, не є взаємовиключними. Навпаки, вони доповнюють їх синергетичну корисність. Відтак Україні економічно доцільно знаходитись на збалансованій орієнтації щодо обох об'єднань, переслідуючи власні інтереси. Формування ж ілюзії покращання ситуації лише призводить до подальших соціальних та міграційних деформацій, погіршення якості життя населення.

Загалом аналіз спрямувань щодо інтеграційного вектора вибору України сконцентровується в соціально-економічному аспекті на необхідності трансформації олігархічної економіки в економіку середнього класу, на невідкладній суб'єктивізації інституту громадянського суспільства, а проєвропейський рух вбачається знаком якісної модернізації держави, створення цивілізаційної перспективи. Подальші соціальні інновації повинні скеровуватись також на забезпечення регіональної та соціогуманістичної рівноваги розвитку внутрішнього економічного простору країни, об'єданого відкритою достовірною інформаційною мережею.

При цьому в умовах глобальної боротьби за зайнятість скороченню трудової міграції робочої сили з України має слугувати як міграційна, так і вся економічна політика держави, а вихідним пунктом механізму її реалізації має стати підтримка програм внутрішнього реінвестування економіки, залучення фінансових ресурсів трудових мігрантів у розвиток сфер життєдіяльності українського суспільства, а також створення нових бізнес-проектів.

## Список літератури

1. Регіональна міграційна політика та механізми її реалізації: [моногр.] / наук. ред. У.Я. Садова; НАН України, Ін-т регіон. досліджень.– Львів, 2011.– 528 с. (Сер. «Проблеми регіонального розвитку»).
2. Угода про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/association\\_agreement/guide.pdf](http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/association_agreement/guide.pdf)
3. Угода про формування Єдиного економічного простору [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/997\\_990](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/997_990)
4. Концепція формування Єдиного економічного простору [Електронний ресурс] - [www.tpprf.ru/common/upload/04-02-12\\_ISM\\_dekabr\\_2011.doc](http://www.tpprf.ru/common/upload/04-02-12_ISM_dekabr_2011.doc)
5. Перспективи взаємовідносин України і Митного союзу Республіки Білорусь, Республіки Казахстан та Російської Федерації [Електронний ресурс] / А. В. Єрмолаєв, І. В. Клименко, Я. А. Жаліло, Н. Є. Пелагеша [та ін.]; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2011. – 72 с. – Режим доступу : [http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/МС\\_ukr-var-f0d67.pdf](http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/МС_ukr-var-f0d67.pdf).
6. Україна в інтеграційних процесах на пострадянському просторі: моделювання альтернатив. - К.: НІСД, 2013. – 68 с.
7. Оцінка витрат та вигод від укладання угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС [Електронний ресурс] – К.: К.И.С., 2010. – 96 с. – Режим доступу: [http://eustudyukraine.files.wordpress.com/2013/04/ocinka\\_vitrat\\_var2.pdf](http://eustudyukraine.files.wordpress.com/2013/04/ocinka_vitrat_var2.pdf)
8. EU Employment and Social Situation (ЄС: зайнятість і соціальна ситуація) [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/publication?r\\_product\\_code=KE-BH-13-0S2](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?r_product_code=KE-BH-13-0S2)
9. Федеральная служба государственной статистики [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)

10. Статистика: Навчальний посібник, 2-ге вид. / С.О. Матковський, Л.І. Гальків та ін. – Львів: Новий Світ-2000, 2011. – 429 с.
11. Бідак В.Я. Соціальна діагностика територіальних міграційних систем / В.Я. Бідак, С.О. Цапок // Регіональна економіка. – 2013. – № 1. – С. 114-122.

**Volodymyr Bidak**

*Institute of Regional Research NAS of Ukraine*

**Newest migration processes in Ukraine as a determinant of choice of the integration vector of development**

The aim of the paper is justification the features solving migration problems in Ukraine compared to the potential benefits and risks of actualization of target-realizing factors its integration direction in the conditions of the growth of globalization challenges.

The system of factors that determine the target functional of the integration vector development of Ukraine choice is highlights. They have to act, especially: system of social standards of the states, level of their development, that are reflected in a state of social and economic security of individuals and people who are in their territory with the status of migrant, citizen of another country, stateless or refugee et al.; living conditions population with an emphasis on level of its legal culture and corruption expressions, the existing social capital of society; the state of social infrastructure, particularly education, culture, trade, transport, communications and so on; trends of development of main parameters population demographic reproduction on the comparative period; employment level and qualitative features of labor organization; effectiveness of development labor potential of the economically active population; the effective of functioning the public administration, strategic vision for the further development of the migration countries, its sectoral structure with the dominance of information technologies, other advanced economic activities; monitoring of institutional contradictions of worldview, values, historic-mental nature. The common problems of labor migration as well as migration loss prevention capabilities in market conditions in the system of integration progress of society is investigates. It is emphasized on the need for achieving social standards, conditions of labor activity and dynamics of the main parameters of demographic reproduction, comparable with corresponding trends of the developed countries. The results of sociological research relating to the definition as positive expectations, and the risks of economic integration of the state in international organizations with a focus of attention of experts on the field of migration, employment and social and labor relations in general are analyzed.

The point of view that state migration system in Ukraine should be based on an organic combination of elements of the following forms of support: legislation (existing domestic and international legal acts), institutional (control subjects), information (information database and links), and also on the use of organizational-program levers and financial-economic structure is substantiated.

**migration processes, labor migration, factors of integration choice, integration vector of development of Ukraine**

Одержано 08.04.14

**UDC 331.101.262**

**Maria Bugaeva, PhD in Economics**

*Kirovohrad National Technical University*

## The management of labor-resource providing in the context of the strategy of socio-economic and innovative regional economic development

© Maria Bugaeva, 2014



The article considers the actual problem of management of labor-resource providing region's economy in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region, the theoretical and methodological approaches to the adequate and effective management of mechanism of labor-resource providing were grounded. The effects of random and adjustable impact of influential factors on the mechanism were taking into account in order region's development in modern competitive conditions.

**labor-resource providing, the mechanism of labor-resource providing, the management of labor-resource providing, strategy of socio-economic and innovative development of the region, regional economic development**

**М.В. Бугайова, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Менеджмент трудових ресурсів та забезпечення в контексті стратегії соціально-економічного та інноваційного розвитку регіональної економіки**

У статті розглянута актуальна проблема менеджменту трудових ресурсів та забезпечення економіки регіону відповідно до стратегії соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону, обґрунтовано теоретико-методичні підходи до можливості адекватного та ефективного управління механізмом трудових ресурсів та забезпечення з урахуванням наслідків як випадкового, так і регульованого впливу на механізм впливових факторів з метою розвитку регіону в сучасних конкурентних умовах.

**трудові ресурси та забезпечення, механізм трудових ресурсів та забезпечення, менеджмент трудових ресурсів та забезпечення, стратегія соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону, регіональний економічний розвиток**

**Problem statement.** In today's socio-economic realities, and in accordance with the strategy of socio-economic and innovative development of a region, the problem of the effective use of all resources - natural, financial, human (labor), logistical is the integrative, objective basis of the successful development in all spheres of the national economy. The necessity to tackle the problem of the shortage of resources (quantitative and qualitative) requires finding adequate solutions to restore each of these resources, to identify additional, previously untapped opportunities to restore them, to find positive effect of such a use [1, p. 8]. National economy and regional economy in particular lays special emphasis on labor resources, which are the main productive force of a new technological era at the beginning of the new millennium [2]. In this context, the innovative development of the region is largely determined by the possibility of adequate management of labor-resource providing, in which people with their real and potential abilities to work, health, knowledge, skills, intellectual development, and motivational attitudes to active employment in the legal sector of economy are the main component and a productive force. Mainly qualitative and quantitative characteristics of the region's labor resources actually determine the choice of strategic and tactical goals of innovative regional economic development as a whole and its separate spheres in particular. The actual problem of management of labor-resource providing of regional economy in accordance with the needs and requirements of the time is touching on answer of a compromise between the priority of factors relating to the qualitative and quantitative reproduction of labor-resources (socio-demographic paradigm) and factors relating to the restoration of the means of production and modernization of jobs in the region (industrial-economic paradigm).

**Analysis of recent research and publications.** The scientific papers of T. Schultz, G. Becker, F. Machlup, S. Strumilin, R. Fatkhutdinov, J. Kendrick, B. Genkin, M. Volgin, S. Diatlov, S. Valentey, A. Oleinik, R. Kapelyushnikov, R. Kolosova and other scientists are devoted to the study of the formation and development of human resources. We can state today that this line of research study of evaluation, formation and development of labor-resource providing of different countries and regions is in the focus of many international and regional research centers. But it should be noted, that over the past twenty years, the evolution of scientific concepts that reflects, first, the enrichment of scientific concepts of labor and intellectual capabilities of people in the world, national and regional labor markets, qualitative and

quantitative characteristics of such opportunities due to the intensification of research in this direction, and secondly - the emergence of new approaches to the analysis of human resources according to its purposes. In connection with such new theoretical and methodological approaches in this direction, the issues of formation, development and management of labor-resource providing region's economy in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region have not yet been sufficiently investigated.

**Objectives.** The purpose of this research is to ground the theoretical and methodological approaches to the adequate management of labor-resource providing region's economy considering the consequences of both accidental and controlled influential factors on the mechanism in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region.

**Main material.** Before assessing the real possibility of labor-resource management for the provision of the innovative development of the region we need to consider the features of the formation and development of the mechanism of labor resource providing of the region, and to study the peculiar features of the kit of categories of this research.

The authors have carried out the analysis of the terminology complex that is used in the scientific literature for the characteristics of labor-resource providing. We can assert that the use of close meaning terms («labor forces», «human forces», «human resources», «labor potential», «labor-resource providing») is defined as the scientific research goals and scientific traditions that were formed in different historical epochs. In our opinion the differences in approach are fundamental. The category «human resource» we define as a real live work, «labor potential» – the possibility of working-age population, «labor forces»– the ability to work, «labor-resource providing» – a general description of manpower, which are used or could be used in the labor process within the given conditions. Such differences in views on the categories indicate that the theory of labor-resource providing at different levels are continuing their formation [3, p.16 – 18]. Therefore, we offer to treat the category «labor-resource of region» as part of human resources, which are employed in the region's economy and quantitatively corresponds to the economically active population. In our opinion that human resources of region include actual part (population, that is engaged in the economy) and the potential part (population of working age, that is looking for work or temporarily not working for some reason (studying, child care, military service, etc.) [3, p.19].The analysis indicates that there is disagreement in views on the category «labor-resource providing». In some scientific sources, this category is characterized as integrated employment opportunities, in others – as a condition of providing of labor-resource needs of the country, in the third - as a phenomenon of preservation of disability, in the fourth - this category is considered to the understanding of the distribution of labor on jobs. In our opinion the understanding of the nature of this category needs taking into account the dual nature of this phenomenon - first, as a process, and second,- as a characteristic of the state of region resource providing (qualitative and quantitative).On this basis, we propose to treat the category «labor-resource providing» as a dualistic phenomenon: - first, as a constant process of renewal and improvement of quantitative and qualitative characteristics of the economically active population, which is aimed at the satisfaction of the needs of the region's socio-economic and innovation development; - secondly, as the inherent set of actual and potential qualitative and quantitative characteristics of the labor force, which are used or could be used in the labor process within the given conditions.

It is important to note that the first author's definition of this category requires the need of the existence of the mechanism that would make the process of labor-resource providing effective; the second author's definition requires the need of the existence of an adequate system of evaluation and takes into consideration that the quantitative characteristics of the labor-resource providing are determined by indicators of economically active population of working age, and the qualitative ones-sex, age, education, training, skills, intellectual development, cultural level, health, moral and mental qualities and attitude to work.

Therefore, author's definition of the category «labor-resource providing» of region economy is developing the existing approaches in scientific literature. It enables to understand this category as complex multiparameter phenomenon that contains dual nature. In other words, the proposed definition is not only clarifies the nature of the category, but also requires to see in labor-resource providing the object of evaluation, the object of diagnostics and monitoring in the interests of the regional economy as a whole, and also proves the necessity of adequate management of mechanism of labor-resource providing region's economy considering the consequences of both accidental and controlled influential factors on the mechanism in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region.

In our opinion, the mechanism of labor-resource providing of the region can be defined as a system of methods, instruments and factors of influence on the state of labor-resource providing of the region, the processes of constant and continuous updating of human resources, improvement of their quantitative and qualitative characteristics in accordance with the strategic objectives of the region. The formation, development and further management of labor-resource mechanism create competitive advantages for the economic development of the region and its particular spheres under the conditions of innovative transformations.

The aim of this mechanism is to save and to attract the working population in the regional economy in order to ensure the adequate state of labor-resource providing in line with the strategy of socio-economic and innovative development of the region. We suggest to treat the implementation of the purposes of qualitative human development as the priority of management of labor resource-providing mechanism.

Due to the need for the effective management of labor-resource mechanism, regarding the effects of both accidental and controlled impact of influential factors on its formation and development, the well-known managerial chain is clearly realized: goal - controlled variables - resources. Therefore the management of labor resource mechanism plays a key role and it is applied in two ways. The first direction should take into account the specifics of the labor resource providing state of the region economy; the second - based on the availability of a mechanism that would make the process of labor-resource providing effective. The managerial chain of management of labor resource providing mechanism is shown in Figure 1.

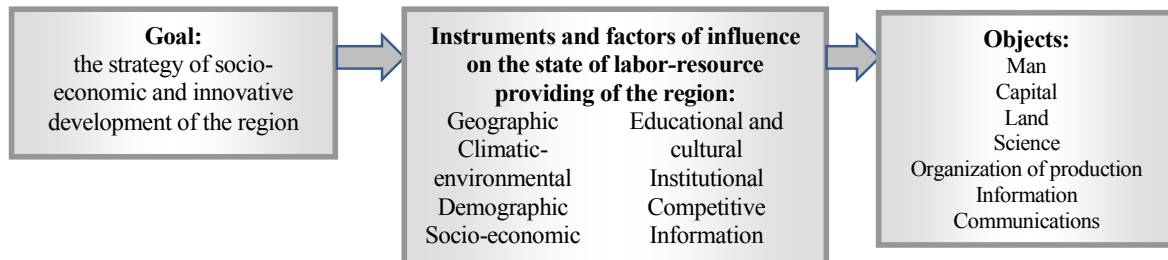


Figure 1 – The managerial chain of management of labor-resource providing mechanism

Further, based on the mentioned managerial chain, the goal is the strategy of socio-economic and innovative development of the region. This goal is to ensure a competitive advantage, controlled variables and resources - factors and influence objects in the system of management of labor resource providing mechanism.

Possibility of management of labor-resource providing envisages the comparison of the state of labor resource provision with the objectives of socio-economic and innovation development of the regional economy in terms of their conformity, the analysis of the identified imbalances and inconsistencies, the choice of the effective factors and levers to change the situation for the better. Conceptual diagram of management of mechanism of labor-resource providing is shown in Figure 2.

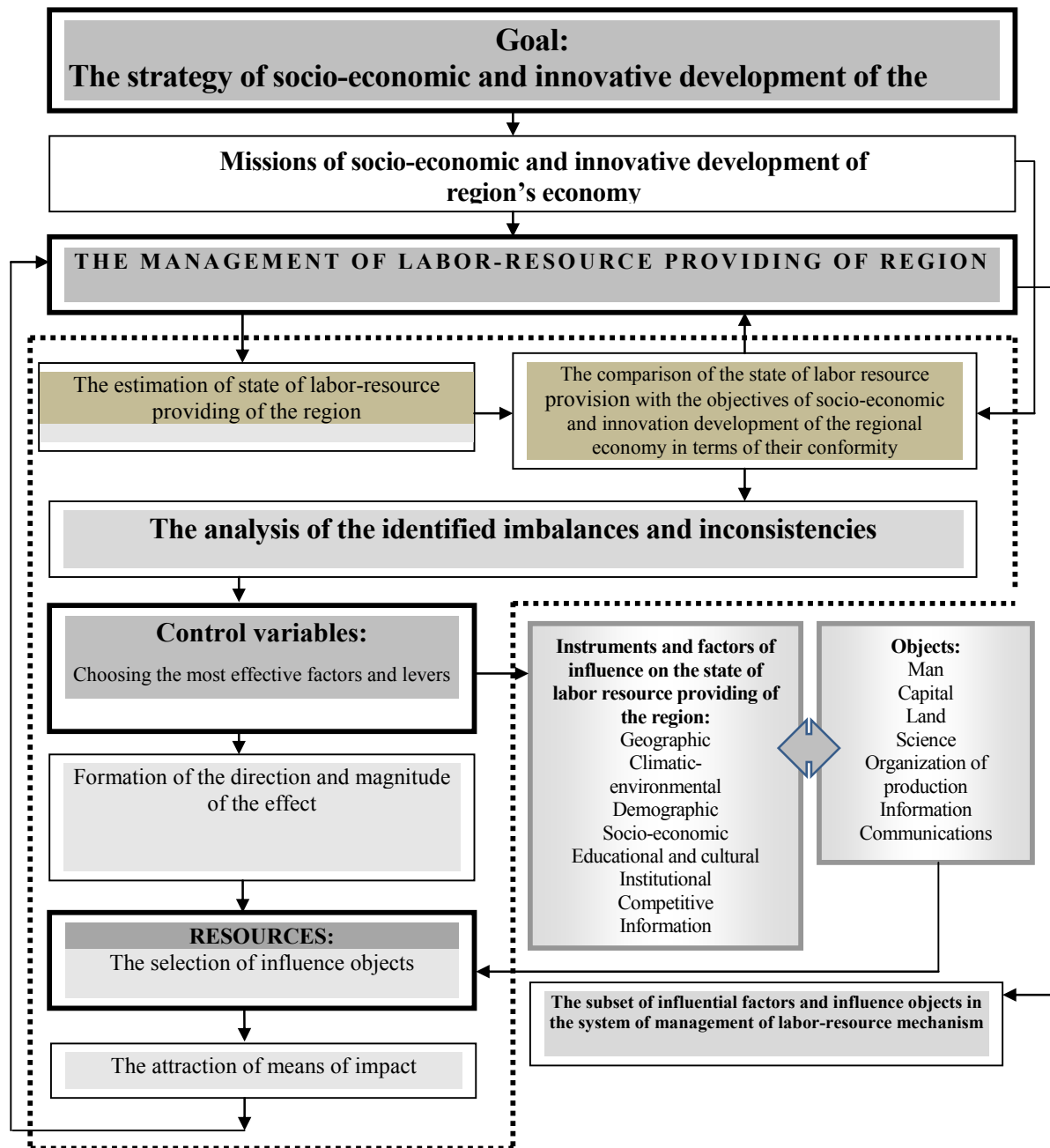


Figure 2 – Conceptual diagram of management of labor-resource providing

In further research, we take into account the notion of influence of factors on the mechanism of labor-resource management provision in the concept of a closed system: the perception by the objects of the influence leads to their transformation, which in turn should be considered on the part of the system by selecting a plurality of influential factors, the direction and strength of their impact.

Fundamentally important is to given the opportunity to realize control of the plurality of all elements of the labor-resource mechanism – man, capital, land, science, organization of production, information, and communications.

**Conclusions** Based on the proposed, the possibility of effective management of labor-resource providing mechanism requires the attraction, consideration and regulation of the work of many different influential factors.

## References

1. Demoskop Weekly. – 2010. - № 447-448, 13-31 December 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://demoscope.ru/weekly/2010/0447/s\\_map.php](http://demoscope.ru/weekly/2010/0447/s_map.php)
2. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка : [підручник] / [В. В. Ковалевський та ін. ; ред. В. В. Ковалевський]. — 9-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2009. — 374 с.
3. Пустовіт М. В. Трудоресурсне забезпечення регіону: діагностика стану, напрями розвитку : монографія / М. В. Пустовіт; за заг. ред. М.В. Семикіної; Кіровогр. нац. техн. ун-т. - Кіровоград : Імекс, 2013. - 231 с.

**М.В. Бугаєва, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Менеджмент трудоресурсного забезпечення в контексті стратегії соціально-економічного і інноваційного розвитку регіональної економіки**

В статті розглянута актуальна проблема управління трудоресурсним забезпеченням економіки регіону в відповідності до стратегії соціально-економічного і інноваційного розвитку регіону, обґрунтовані теоретико-методическі підходи до можливості адекватного і ефективного управління механізмом трудоресурсного забезпечення з урахуванням наслідків як випадкового, так і регульованого впливу на механізм впливових факторів в інтересах розвитку регіону в сучасних конкурентних умовах.

**трудоресурсне забезпечення, механізм трудоресурсного забезпечення, стратегія соціально-економічного і інноваційного розвитку регіону, регіональне економічне розвиток**

Одержано 24.04.14

**УДК 331.453:631.115.1**

**В.О. Іванченко, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Охорона праці в малих фермерських господарствах

У статті розкривається охорона праці, її організація, проблеми та перспективи у малих фермерських господарствах. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних і практичних аспектів організації охорони праці малих фермерських господарств; метою статті є узагальнення теоретичних, методичних і прикладних аспектів проблеми організації охорони праці та розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо її покращення у малих фермерських господарствах.

**малі фермерські господарства, охорона праці, організація охорони праці у малих фермерських господарствах**

**В.А. Іванченко, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Охрана труда в малых фермерских хозяйствах**

В статье раскрыта охрана труда, ее организация, проблемы и перспективы в малых фермерских хозяйствах. Предметом исследования есть совокупность теоретических, методологических и практических аспектов организации охраны труда малых фермерских хозяйств; целью статьи есть обобщение теоретических, методических и прикладных аспектов проблем организации охраны труда и разработка научно обоснованных предложений по ее улучшению в малых фермерских хозяйствах.

**малые фермерские хозяйства, охрана труда, организация охраны труда в малых фермерских хозяйствах**

© В.О. Іванченко, 2014

**Постановка проблеми.** Організація охорони праці у малих фермерських господарствах є основною та ключовою проблемою із забезпечення зменшення травматизму, професійних захворювань та впливу шкідливих речовин на людину. Так, як обов'язки з організації охорони праці покладено на одну особу – це збільшує проблеми. Тому при функціонуванні та розвитку малих фермерських господарств необхідно особливу увагу приділяти заходам активізації процесів організації охорони праці та техніки безпеки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему організації охорони праці досліджували такі вчені, як Є.К. Вільховський, В.М. Гайворонський, О.В. Гафурова, М.В. Гребенюк, В.М. Єрмоленко, В.П. Жушман, І.І. Кельман, І.П. Пістун. Спеціальні аспекти організації техніки безпеки та охорони праці в сільському господарстві досліджували В.Г. Андрійчук, В.П. Горьовий, С.М. Кваша, Л.О. Мітюк, О.А. Сліпачук, В.Ю. Уркевич, та ін. Організація охорони праці, її механізми і особливості організації в малих за розмірами фермерських господарствах, підвищення техніки безпеки, є недостатньо висвітлені в фаховій літературі, що зумовило вибір теми, мету і завдання дослідження.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є:

- вивчення, систематизація та поглиблення теоретичних поглядів на питання організації охорони праці у малих за розмірами фермерських господарствах;
- характеристика факторів що впливають на охорону праці фермерських господарств;
- розкриття перспектив організації охорони праці в малих за розмірами фермерських господарствах.

**Виклад основного матеріалу.** Більшість господарств агропромислового комплексу України є невеликими за площею та малими за кількістю працюючих в них осіб (табл.1).

Таблиця 1 – Чисельність працівників у фермерських господарствах [1], (осіб)

| Показник   | Роки   |        |       |       |        |
|--|--------|--------|-------|-------|--------|
|  | 2005   | 2009   | 2010  | 2011  | 2012   |
| Чисельність працівників – усього                             | 133534 | 102795 | 98400 | 99858 | 100243 |
| Чисельність працівників у розрахунку на 100 га сільгоспугідь | 4      | 2      | 2     | 2     | 2      |

У фермерських господарствах чисельність працюючих в середньому на 100 га. сільськогосподарських угідь складає 2 особи. При цьому, серед працівників фермерських господарств більше 40% є їх членами (табл.2).

Таблиця 2 – Склад працівників фермерських господарств у 2012 році

| Показник                         | Осіб   | Відсотків |
|----------------------------------|--------|-----------|
| Чисельність працівників – усього | 100243 | 100       |
| у тому числі:                    |        |           |
| членів фермерського господарства | 41051  | 41        |
| найманих працівників             | 59192  | 59        |
| з них постійних                  | 46538  | 79        |

Серед найманих працівників переважають такі, які наймані на постійній основі.

В більшості фермерських господарств (майже 75 %) площа сільськогосподарських угідь не перевищує 50 га. (табл. 3).

Таблиця 3 – Розподіл фермерських господарств України за розміром сільськогосподарських угідь (станом на 01.01.13 р.)

|   | Кількість господарств |                            | Площа сільськогосподарських угідь |                                      |
|---|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
|   | одиниць               | у % до загальної кількості | тис. га                           | у % до загальної площі сільгоспугідь |
| Господарства, що мали сільгоспугіддя    | 36332                 | 89,3                       | 4389,4                            | 100,0                                |
| у т.ч. площею, га                       |                       |                            |                                   |                                      |
| до 1                                    | 327                   | 0,8                        | 0,2                               | 0,0                                  |
| 1,1-3,0                                 | 2137                  | 5,3                        | 4,9                               | 0,1                                  |
| 3,1-5,0                                 | 2485                  | 6,1                        | 10,5                              | 0,2                                  |
| 5,1-10,0                                | 3539                  | 8,7                        | 27,8                              | 0,6                                  |
| 10,1-20,0                               | 4429                  | 10,9                       | 68,5                              | 1,6                                  |
| 20,1-50,0                               | 12568                 | 30,9                       | 477,6                             | 10,9                                 |
| 50,1-100,0                              | 4205                  | 10,4                       | 299,9                             | 6,9                                  |
| 100,1-500,0                             | 4776                  | 11,7                       | 1102,5                            | 25,1                                 |
| 500,1-1000,0                            | 1029                  | 2,5                        | 719,1                             | 16,3                                 |
| 1000,1-2000,0                           | 588                   | 1,4                        | 816,3                             | 18,6                                 |
| 2000,1-3000,0                           | 144                   | 0,4                        | 351,7                             | 8,0                                  |
| 3000,1-4000,0                           | 48                    | 0,1                        | 166,0                             | 3,8                                  |
| більше 4000,0                           | 57                    | 0,1                        | 344,4                             | 7,9                                  |
| Господарства, що не мали сільгоспугіддя | 4344                  | 10,7                       | X                                 | X                                    |

За класифікацією вони відносяться до малих господарств. Виходячи з обмежень в площі та чисельності працюючих, в таких фермерських господарствах створити службу охорони праці просто не можливо. Такий стан речей не звільняє голову фермерського господарства від дотримання вимог конституції України, та прийнятих низки нормативно-правових актів, які становлять основу правової бази охорони праці в аграрному секторі економіки.

Така діяльність у фермерських господарствах базується на Кодексі законів про працю України, Господарський кодекс України, Закони України «Про охорону праці», «Про фермерське господарство», «Про пестициди і агрохімікати», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та ряду інших чинних законодавчих нормативно-правових актів системи соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності в сільському господарстві.

До основних законодавчих нормативно-правових актів, що регулюють організацію техніки безпеки та охорону праці в фермерських господарствах, слід віднести «Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві» [2]. Відповідно до цих правил систему організації охорони праці в фермерських господарствах слід розділити на декілька складових: поводження з агрохімікатами та

пестицидами, їх зберігання та використання; механізовані роботи; поводження з тваринами; пожежна безпека та робота з електроприладами.

Велика кількість фермерських господарств, у своїй діяльності використовують агрохімікати та пестициди. Ведення сільського господарства традиційними методами повсюди замінюються індустріальними технологіями з високою залежністю від використання пестицидів і агрохімікатів [3]. Цю діяльність можна здійснити як власними силами, так і за допомогою найнятих підрядників.

Якщо фермерське господарство без підрядників купує, зберігає та використовує агрохімікати й пестициди, то працівники, що безпосередньо зайняті в цьому процесі, мають пройти навчання та отримати допуск (посвідчення) на право роботи, пов'язаної з транспортуванням, зберіганням, застосуванням пестицидів і агрохімікатів [4].

Ряд механізованих робіт у фермерських господарствах пов'язані з обслуговуванням процесів рослинництва та тваринництва. А саме: обробіток ґрунту, посів, догляд за посівами, збір врожаю, заготівля кормів для тварин, тощо. Для цього господар, або його працівники повинні одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки відповідно до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107 [5].

Деякі фермерські господарства, часто, крім тварин на вирощуванні та відгодівлі, використовують тварин для племінного скотарства, або тварин для охорони. Працівники, що працюють із тваринами, повинні пройти інструктаж з техніки безпеки поводження з ними, доглядом за ними, отримати спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засобами індивідуального захисту [6].

Також, фермерським господарствам потрібно забезпечити стан пожежної безпеки при зборі врожаю, доведення його до норм реалізації та зберігання відповідно до Правил пожежної безпеки в Україні [7], та пройти підготовку з роботи та використання електричного обладнання та устаткування понад 220 вольт, та використання і експлуатації мережі 380 вольт.

За нормативними законодавчими актами для організації охорони праці у фермерських господарствах повинна бути створена служба охорони праці [8]. Так, як чисельність працюючих у фермерських господарствах мала, їх слід перевести на самоорганізацію техніки безпеки та охорони праці. В процесі самоорганізації охорони праці всі обов'язки, пов'язані з технікою безпеки, навчанням, підвищенням кваліфікації та отримання дозволів з охорони праці, покладено на самого господаря.

Основоположним твердженням для успішної діяльності малих фермерських господарств є створення здорових та безпечних умов праці в сільському господарстві, що стає базою різноманітних суспільних відносин [9].

Основними фінансовими джерелами організації служби охорони праці фермерських господарств є власні фінансові ресурси, державні програми підтримки фермерських господарств, кредити комерційних банків та кредитних спілок, фінансові ресурси партнерів фермерських господарств та населення [10].

**Висновки.** Зменшення кількості травматизму на виробництві, та підвищення охорони праці в малих фермерських господарствах є одним із основних завдань організації охорони праці, яка покладена на самого господаря. Тому техніку безпеки та охорону праці слід перевести на самоорганізацію. В такому випадку власником здійснюються та забезпечуються всі потрібні заходи з її організації.



## Список літератури

1. Сільське господарство України = Agriculture of Ukraine: статистичний збірник / Державний комітет статистики України; за ред. Н.С. Власенко – К., 2013. – 402 с.
2. Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві, затверджені наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України №1353 від 26.11.2012 р.
3. Бабенко О. С. Регулювання обігу агрохімікатів та пестицидів у законодавстві України, як фактор безпеки людини та навколишнього природного середовища [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://intkonf.org/babenko-o-s-regulyuvannya-obigu-agrohimikativ-ta-pestitsidiv-u-zakonodavstvi-ukrayini-yak-faktor-bezpeki-lyudini-ta-navkolishnogo-prirodnogo-seredovischa/>
4. Порядок одержання допуску (посвідчення) на право роботи, пов'язаної з транспортуванням, зберіганням, застосуванням та торгівлею пестицидами і агрохімікатами, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 18 вересня 1995 р. N 746 (зі змінами та доповненнями).
5. Порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107.
6. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 24 березня 2008 року № 53.
7. Правила пожежної безпеки в Україні, затверджені наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій від 19 жовтня 2004 року № 126.
8. Типове положення про службу охорони праці, затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці України від 15 листопада 2004 року № 255.
9. Раянов Ф. М. Правовое регулирование охраны труда в сельском хозяйстве – институт сельскохозяйственного права / Ф. М. Раянов // Актуальные проблемы правового регулирования сельского хозяйства. - М., 1976. - С. 122-127
10. Іванченко В. О. Ефективність інвестицій фермерських господарств: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Іванченко Віталій Олександрович. - Кіровоград, 2011. - 253 с

### **Vitaliy Ivanchenko**

*Kirovohrad National Technical University*

### **Safety in small farms**

The article discloses the research of organisation of occupational health and safety at farms with the problems and prospects they encounter. The subject of the research is a complex of theoretical, methodological and practical aspects of occupational safety at farms. The objective of the article is to generalise theoretical, methodological and applied aspects of the problem of occupational safety organisation and to develop scientifically grounded suggestions concerning its improvement in farming. Theoretical and methodological basis of the research is dialectical method of cognition of social and economic phenomena and systematic approach towards studying the conditions and mechanisms of organisation of occupational safety at farms. Their application allowed carrying out a complex and profound research of the ways of increasing safety level. We also used abstract and logical method particularly induction and deduction, analysis and synthesis, analogy and comparison, formalisation and modelling. Analytical research includes methods of comparison, elimination, graphics, time series and grouping.

Basic theoretical and methodological aspects of organisation of occupational health and safety at farms were investigated, clarified and characterised. On the basis of the analysis of farms' sizes in Kirovohrad region and organisation of occupational safety at them, we characterised the organisation of occupational safety. It was suggested to differentiate organisation of occupational safety at small farms as self-organisation and at medium and large farms as occupational health and safety service. Main problems while organising occupational safety at farms were studied and the ways of their solving were outlined. The suggestions concerning improvement of occupational safety at farms were grounded. The results of the research are applied in the activity of farms, individual farming and enterprises of agricultural business.

**small farms, occupational safety, organisation of occupational safety at farms, occupational health and safety service**

Одержано 14.05.14

УДК 331.101

**А.М. Калінін, доц., канд. пед. наук**

*Кіровоградський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом,  
м. Кіровоград*

## Сучасні методи оцінки банківського персоналу

В статті розглядаються сутність, значення та використання методів оцінки банківського персоналу для підвищення ефективності системи підбору та підготовки кадрів в банківській сфері.  
**банківський персонал, класифікація, методи оцінки, система оцінювання персоналу**

**А.М. Калинин, доц., канд. пед. наук**

*Кіровоградский институт Межрегиональной Академии управления персоналом, г. Кировоград*  
**Современные методы оценки банковского персонала**

В статье рассматриваются сущность, значение и использование методов оценки банковского персонала для повышения эффективности системы подбора и подготовки кадров в банковской сфере.  
**банковский персонал, классификация, методы оценки, система оценки персонала**

**Постановка проблеми.** Рівень розвитку банківських установ значною мірою залежить від їх персоналу, який є вирішальним чинником у конкурентній боротьбі. Саме тому в сучасних умовах загострення конкуренції за перерозподіл ринку банківського капіталу особливої актуальності набуває проблема управління трудовими ресурсами банку і забезпечення умов для постійного підвищення ефективності праці банківського персоналу. В умовах жорсткої конкуренції, що супроводжує розвиток ринкової економіки, необхідно постійно удосконалювати системи та форми управління, швидко оволодівати набутими в теорії та практиці знаннями, знаходити нові неординарні рішення у динамічній ситуації, враховувати специфічні особливості діяльності банківських установ. Лише такий підхід до управління забезпечує переваги у конкурентному середовищі. В цьому аспекті виникає необхідність комплексного використання функцій та методів менеджменту, що можна вважати одним із вагомих чинників збереження позитивної динаміки розвитку банківського сектору та активізації діяльності банківських установ в умовах економічної кризи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу комерційного банку, які тісно пов'язані з нагальною проблемою сьогодення – забезпечення сталого економічного розвитку України, займаються такі дослідники як: П. Буряк, М. Григор'єва, Н. Єсінова, О. Грішнова, А. Калина, С. Калініна, Б. Карпінський, С. Козьменко, Н. Лук'янченко, Т. Мазило, М. Паладій, А. Череп та ін.

Разом з тим, незважаючи на достатній рівень дослідженості питань підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу у банківській сфері в галузі економіки праці, психології праці, менеджменту персоналу та управління соціально-трудовими відносинами, залишаються недостатньо вивченими сучасні методи оцінки банківського персоналу.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сучасних методів оцінки банківського персоналу для того, щоб вдосконалити систему управління персоналом у банківській сфері в умовах реформування банківських установ і виходу з нинішньої фінансової кризи.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах успішна діяльність банку прямо залежить від його працівників та від рівня ефективності персонального менеджменту. Однією із значних проблем функціонування банківської системи України є її недостатня забезпеченість необхідним кадровим персоналом, який здатний нетрадиційно, творчо і на високому професійному рівні вирішувати складні завдання в умовах ринкової економіки. Банківські працівники сьогодні обслуговують різні сфери суспільного життя, а отже суттєво впливають на економічні та соціальні процеси, що відбуваються в Україні, сприяють забезпеченню ринкового механізму інструментами ефективного впливу на економіку [3]. Саме тому для успішного вирішення проблем кадрової політики у вітчизняних комерційних банках надзвичайно важливою є розробка сучасних оцінних персонал-технологій та їх адекватних методологічних основ.

Останнім часом на українському ринку праці банківських фахівців розвиваються тенденції, які негативно впливають на управління персоналом комерційних банків. До них слід віднести:

- латентне безробіття в професійному середовищі банківських фахівців, що не сприяє поліпшенню умов працюючого персоналу банків (це виражається в значному реальному зниженні розміру посадових окладів і призупиненні заохочувальних виплат);
- відсутність нормативної бази системи управління кадрами (у більшості українських банків не розроблені (або розроблені формально) детальні посадові інструкції, професіограми, стандарти робочого місця, контрактна система найму персоналу тощо);
- недостатній рівень знань сучасних методів управління персоналом серед керівників українських банків;
- формування банківських відділів і груп, не обтяжених філософією конкретного банку, його місією на ринку, загальною ідеєю і задачами корпоративного банківського бізнесу в цілому;
- прагнення до найбільш простих і швидких способів зростання доходів акціонерів (що стало головною метою діяльності багатьох банківських організацій) веде до бажання зекономити на навчанні та розвитку персоналу та ін.

Однак, слід зауважити, що інтенсифікація праці банківських працівників, масове освоєння нових продуктів і технологій, розширення повноважень і відповідальності фахівців і керівників середньої ланки веде до кардинальної зміни вимог до сучасного банківського персоналу. Сьогодні в банку повинні працювати люди, що володіють не тільки глибокими фінансовими знаннями, але і комунікативними та комерційними здібностями, здатними вміло презентувати банківські продукти, позитивно спілкуватися з клієнтами, а головне – здатними та готовими постійно розвиватися і поширювати свою компетенцію. Все це є вимогами постановки нових цілей і пріоритетів системи управління персоналом.

Сучасний аспект вивчення методів оцінки персоналу зводиться до дослідження їх адекватності певним оціночним процесам. Так, оцінювання персоналу – це процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам [4].

У загальному вигляді система оцінювання персоналу містить чотири блоки [2]:

- 1) зміст оцінки – це об'єкт аналізу, конкретні якості людини, її поведінка, результати її праці;
- 2) система критеріїв оцінки та їх вимірювання;
- 3) система способів, методів та інструментів оцінювання;
- 4) процедура оцінювання: визначається порядок оцінювання, місце проведення, суб'єкти оцінювання, терміни і періодичність оцінки, технічні та організаційні засоби, що використовуються під час оцінювання персоналу (рис. 1.).



Рисунок 1 - Складові оцінки персоналу\*

\*Джерело: Складено автором з використанням [2]

У вітчизняній та зарубіжній літературі існує значна кількість матеріалів, присвячених дослідженню методів оцінки персоналу, але й досі ще не проведено їх належної систематизації. На наш погляд, найбільш вдалою є класифікація методів оцінки персоналу, запропонована Бізюковою І.В., в основу якої покладена логіка та послідовність проведення оцінки лише за однією класифікаційною ознакою [1].

Саме тому її можна вважати одним із прийомів класифікації методів оцінки персоналу. Нині можна виокремити принаймні три класифікаційні ознаки, згідно з якими можливе проведення відповідної класифікації (рис. 2).

Залежно від рівня суспільно-економічного функціонування усі методи оцінки персоналу поділяються на методи базового (загальні) характеру і прикладного (специфічні). Існування методів загального (базового) характеру обумовлене тим, що будь-яка система прийомів і операцій з оцінки персоналу не може бути довільною, вона повинна узгоджуватися з об'єктивними законами розвитку дійсності.



Рисунок 2 – Класифікація методів оцінки банківського персоналу

Згідно з вищенаведеною класифікацією крім загальних методів існують і специфічні методи оцінки персоналу, які, у свою чергу, поділяються на методи збору (виявлення) інформації та методи виміру показників [1] (рис. 3).

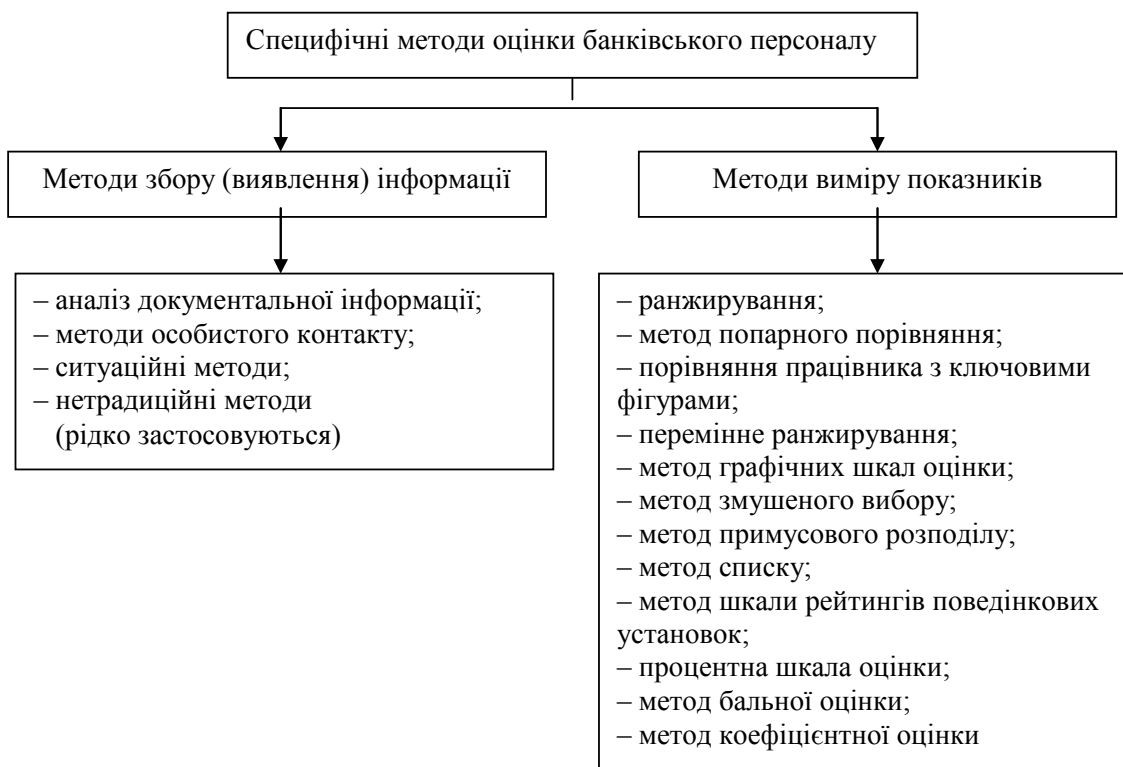


Рисунок 3 – Специфічні методи оцінки банківського персоналу\*

\*Джерело: Складено автором з використанням [1]

Методи, що входять до першої групи, можна розділити на чотири підгрупи: аналіз документальної інформації, методи особистого контакту, ситуаційні методи, нетрадиційні; методи, що рідко застосовуються.

Сутність методів, що використовуються в процесі аналізу документальної інформації, полягає в одержанні інформації про працівника на основі вивчення документів, що його характеризують. До таких методів відносяться: анкетування, біографічний метод, вивчення рекомендацій, наведення довідок про кандидата тощо. Особливістю методів особистого контакту є те, що їх проведення припускає обов'язковий особистий контакт суб'єкта й об'єкта оцінки. До методів даної підгрупи відносяться: співбесіда, тестування, спостереження за працівником, метод пофакторний, стандартизованої оцінки, описовий метод.

Ситуаційні методи дозволяють оцінити працівника, виходячи з його дій у різних ситуаціях реального виробничого процесу, або в штучно створених ділових ситуаціях. До зазначених методів відносяться: метод оцінки у вирішальній ситуації, ділова гра, посадові іспити, стажування.

Нетрадиційні методи оцінки засновані на дослідженнях експериментальної науки. Однак широкого поширення вони не набули через витрати на їх розробку і сумнівну якість одержаних результатів. До методів даної підгрупи відносяться: детектор неправди, морфологічний метод, графологічний метод та ін.

Методи, що базуються на аналізі документальної інформації про працівника, використовуються на первинному етапі добору кандидата на вакантну посаду. Застосування даних методів не вимагає істотних витрат, однак рівень вірогідності інформації недостатній для ухвалення рішення у відношенні індивідуума. Дані методи застосовуються для відсіювання працівників, явно не підходять для роботи на посадах кандидатів, а також для одержання вихідної інформації про претендентів на посади, яка може бути підтверджена або спростована на наступних етапах оцінки.

Співбесіда – необхідний елемент оцінки кандидата на вакантну посаду, при призначенні працівника керівником, при періодичній оцінці результативності діяльності співробітників. Витрати на використання даного методу невеликі, однак при належній підготовці інтерв'юера рівень вірогідності одержуваної інформації досить високий.

Тестування дає можливість одержати інформацію про наявність у працівника різних якостей. Однак витрати на застосування даного методу досить високі, тому що проведення тестування й інтерпретація результатів вимагають наявності в штаті організації професійного психолога. Найбільш оптимальним є використання даного методу при організації процесу добору і наймання кандидатів на вакантну посаду.

Спостереження за працівником дозволяє охарактеризувати його поведінку в умовах повсякденної практичної діяльності. На підставі цього можна одержати інформацію, що характеризує результати праці і якості працівника. Даний метод найбільш оптимальний при оцінці діяльності співробітника в банку за певний період. Для цього також застосовуються: описовий метод, пофакторний метод, метод стандартизованої оцінки, метод оцінки у вирішальній ситуації та ін.

Метод ділових ігор дозволяє спрогнозувати успіх працівника, виходячи з його дій у змодельованих ситуаціях, що виникають у професійній діяльності.

Рівень вірогідності одержуваної інформації досить високий, однак також високі і витрати на організацію та проведення оцінки за допомогою даного методу.

Методи посадових іспитів і стажування дозволяють одержати інформацію про індивідуума на підставі тимчасового чи часткового виконання ним обов'язків, передбачених посадою. Перший метод, як правило, використовується при прийомі на роботу. На підставі результатів оцінки приймається рішення про проходження чи

непроходження працівником випробувального терміну. Другий метод використовується при оцінці для заняття керівної посади – у рамках програми підготовки резерву кадрів. Витрати на використання даних методів незначні, а рівень вірогідності інформації досить високий.

Застосування нетрадиційних методів – детектора неправди, морфологічного методу, графологічного методу та ін. – дозволяє одержати інформацію про якості працівника. Однак витрати на їх застосування дуже високі: потрібна спеціальна апаратура, експерт із даної методики тощо. При цьому якість оцінки викликає деякі сумніви.

До другої групи методів оцінки персоналу в банках відносять так звані методи виміру, що дозволяють виміряти отриману в ході оцінки інформацію.

Методи виміру можуть застосовуватися при всіх видах оцінки. До них відносяться: ранжирування, метод попарного порівняння, порівняння працівника з ключовими фігурами, перемінне ранжирування, метод графічних шкал оцінки, метод змушеного вибору, метод примусового розподілу, метод списку, метод шкали рейтингів поведінкових установок, процентна шкала оцінки, метод бальної оцінки, метод коефіцієнтної оцінки.

Незважаючи на те, що методи виміру інформації по персоналу універсальні, рівень вірогідності інформації у них різний. Низький рівень вірогідності інформації характерний для методів, що діють за принципом порівняння працівника з іншим працівником, а саме: ранжирування, метод попарного порівняння, метод примусового розподілу, порівняння працівника з ключовими фігурами, поперемінне ранжирування. Одержання більш об'єктивних результатів можливе при використанні методів, що вимірюють фактори прояву в працівника різних якостей: метод графічних шкал оцінки, метод змушеного вибору, метод списку, метод шкали рейтингів поведінкових установок, процентна шкала оцінки, метод бальної оцінки, метод коефіцієнтної оцінки.

На підставі вищенаведеної класифікації методів оцінки банківського персоналу з'являється можливість проведення порівняльного аналізу специфічних методів оцінки банківського персоналу щодо їх використання при різних видах оцінки, з урахуванням факторів, що впливають на вибір організацією того чи іншого методу, зокрема витрати на розробку й застосування методу та рівень вірогідності одержуваної інформації.

Аналіз методів оцінки й вивчення досвіду їх практичного застосування засвідчує, що найбільш доцільним є комбіноване використання методів. Це дозволяє компенсувати недоліки, властиві окремим методам, і підвищити рівень вірогідності оцінної інформації. На наш погляд, нині можна виділити та запропонувати три можливі стратегії побудови комбінації методів: 1) бар'єрна (індивідуум послідовно переборює кілька етапів оцінки, в залежності від результатів оцінки на певному етапі він може бути «відсіяний» або допущений до участі в наступному); 2) взаємодоповнююча (один метод оцінки доповнює інший); 3) незалежна (різнобічне використання методів оцінки з подальшою консолідацією інформації). З погляду прикладного аспекту, застосування тієї чи іншої комбінації методів обумовлено цілями різних видів оцінки персоналу, специфікою діяльності, матеріальними і ресурсними можливостями банку.

Сукупність методів оцінки персоналу можна також класифікувати в залежності від особливостей цільових установок оцінки банківського персоналу на блок ретроспективних та прогнозних методів, оскільки і саму оцінку персоналу умовно можна поділити на прогнозну та фотографічну. Прогнозна оцінка персоналу формує прогноз успішності майбутньої діяльності працівника на посаді в залежності від отриманих у ході оцінки результатів. Фотографічна оцінка, навпаки, спрямована на одержання інформації про працівника після певного періоду його діяльності на займаній посаді, коли уже є результати його праці і проявилися професійні якості

працівника на практиці. Подібна оцінка здійснюється при періодичному аналізі результатів діяльності працівника в комерційному банку. Вибір для практичного застосування методу з тієї чи іншої підгрупи обумовлюється цілям оцінки персоналу. Тому одні методи одержання інформації найкраще використовувати для прогнозної оцінки, інші – для ретроспективної, а треті – і для тієї, і для іншої.

**Висновки.** Таким чином, методи оцінки банківського персоналу, будучи комплексом науково-методичних інструментів та принципів дослідження процесу управління персоналом в банківській сфері, обумовлюють забезпечення збору, фіксації й виміру необхідної інформації про працівника комерційного банку. Для підвищення ефективності оцінювання банківського 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.

Отже, за допомогою методів оцінки банківського персоналу формується необхідна інформаційна база щодо прийняття рішень персонального характеру, що буде сприяти підвищенню ефективності системи підбору та підготовки кадрів.

Перспективи подальших досліджень передбачають дослідження питань удосконалення системи оплати праці в банківському секторі.

## Список літератури

1. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка [Текст] / И.В. Бизюкова. - М.: Экономика, 1998. - 369 с.
2. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу [Електронний ресурс] / К. М. Дідур // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>
3. Дубілет О. Основні критерії ефективності українських банків / О. Дубілет // Вісник НБУ. – 1998. – № 3. – С. 54-56.
4. Менеджмент організацій [Текст] : підручник / [Л. І. Федулова [та ін.]]; за заг. ред. Л. І. Федулової; М-во освіти і науки України. - К. : Либідь, 2004. - 448 с.

### **Andriy Kalinin**

*Kirovograd Institute of Interregional Academy of Personnel Management, Kirovograd, Ukraine*

#### **Modern methods of evaluation bank personnel**

The article investigates the modern methods of evaluation of bank personnel in order to improve personnel management in the banking sector in restructuring banking institutions and the way out from the current financial crisis.

It is regarded in this article about the essence, the meaning and the use of evaluation methods of bank personnel to improve the effectiveness of the recruitment and training system in banking. The methods for assessing bank personnel contribute to ensure the collection, recording and measurement of relevant information about an employee of a commercial bank. The system of evaluation of personnel is considered. A scheme of the components of personnel assessment is built. Classification of methods of assessment staff is selected. The modern methods of assessment staff are considered

It is necessary for improving the efficiency of evaluation of bank personnel: the spread of modern methods of assessment for all categories of personnel, extension personnel access to the results of its evaluation, the active involvement of personnel in the process of evaluation by engaging introspection activities and the development of measures to improve the operation, expansion of the evaluators, as which, in addition to the supervisor, often acting senior managers, colleagues, subordinates, customers results. Using the methods of evaluation of bank personnel it is formed the necessary information base for decision-making of the personal character that will enhance the effectiveness of recruitment and training system.

#### **bank staff, classification, evaluation, personnel evaluation system**

Одержано 31.03.14



УДК 338.465.4;338.467.5

**Yuriy Malakhovsky, PhD**

*Kirovograd National Technical University, Kirovograd*

**Hussein Nayef Nabulsi, PhD**

*American University of culture & education, Lebanon*

## The analytical framework regulating the efficiency of the public health system

The purpose of this publication is the comprehensive study of the peculiarities of the analytical framework to determine the level of efficiency of functioning of the state of health care in regional and national scale. The article deals with the formation of analytical database for determining the efficiency of the public health system. We investigate the analytical potential of satellite accounts of spending on health care, compared methods for estimating cost effectiveness in preventing disease of population. The system of measures to improve the level of distributive justice health care costs among members of a society at the regional level was worked out. It is proved that for determining the fair distribution of benefits and results of operation of the health care system among members of a society is necessary to introduce monitoring of financing and use of government programs of public health at the regional level.

**public health system, health expenditure accounts, the level of spending on health**

**Ю.В.Малаховський, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Хуссейн Насф Набульсі, PhD**

*American University of culture & education, Lebanon*

**Аналітична база регулювання ефективності державної системи охорони здоров'я**

Статтю присвячено вивченню особливостей формування аналітичної бази визначення рівня ефективності функціонування державної системи охорони здоров'я в регіональному та національному масштабах унітарної держави. Досліджуються аналітичний потенціал системи сателітних рахунків витрат на охорону здоров'я, порівнюються методи оцінювання ефективності витрат по запобіганню захворювань населення. Розроблено систему заходів по підвищенню рівня справедливості розподілу витрат на охорону здоров'я між членами суспільства на регіональному рівні

**державна система охорони здоров'я, рахунки витрат на охорону здоров'я, рівень ефективності витрат на охорону здоров'я**

**Problem statement.** All countries form and maintain health care system (HCS), which is defined as the set of all measures aimed, primarily, at improving, restoring and maintaining health. HCS of the specific country mobilizes and allocates resources between organizations and uses them for collective and individual consumption. This creates a flow of consumer goods to the population, resulting in a new level of achievement of its creation or stock. However, today the EU HCS barely covers its expenses, which, moreover, is rapidly increasing. In addition, there is no system of integrated indicators of funds for health care (HC), which adequately testified the effectiveness of the use, provided the possibility of analyzing material ongoing expenses directly indicated their relevance and adequacy.

**The analysis of resent research and publications.** Important means of information for the analysis of HCS efficiency from an economic point of view is carried out on a regular basis of the national satellite health accounts (NSHA) [2, 3]. On an ongoing basis the following accounts in the format NSHA of the UN OECD are conducted in Ukraine. There are also continuous attempts to do so in the Lebanese Republic.

© Yuriy Malakhovsky, Hussein Nayef Nabulsi, 2014

**Objectives.** The purpose of this publication is the comprehensive study of the peculiarities of the analytical framework to determine the level of efficiency of functioning of public health system at national and regional scale of the unitary state, the study of the analytical potential of satellite accounts for HC expenses, comparison methods for assessing cost-effectiveness in preventing disease of population.

**Main material.** It is possible to meet all current requirements in the formation of an analytical framework for determining the effectiveness of spending on HC in the national (regional) scale due to a combination of NSHA four categories of information:

- functional classification of areas of use by individuals or institutions of knowledge and technologies in the field of medicine, nursing and paramedicine to achieve the objectives set out by HCS [4, 29.130 – 29.132];

- information about HC providers, each of which can be applied to one or more institutional sectors [4, 29.133 – 29.134];

- on the cost of steps - the amount of end-use products and services of HC consumers plus gross accumulation in their providers [4, 29.135 – 29.136];

- data source funding of activities with the release of public sector, private sector and the rest of the world [4, 29.138].

Thus, for the transition from the standard SNA aggregates to NSHA should be taken a number of preparatory activities which are completed by formation of four additional accounts [2, p.417] as well as tables and use of resources [2, pp.422, 426].

Collective evaluation of HC costs for the analysis of their performance at the international, national and regional levels is appropriate to conduct according to three factors:

- total cost of the individual (for individual people) HC (as opposed to the costs of collective and public HC);

- the total operating costs of HC (the sum of the individual costs of medical care, the costs of collective health services, the costs of the activities of organizations that finance HC);

- total expenditure on HC (the sum of total current expenditure plus capital accumulation organizations - HC providers).

The structure of SNA indicators for Ukraine, calculated on the basis NSHA are given in [5]. The system of indicators is given in [2, p.347; 3, p.21 ].

The effectiveness of the health care system covers several facets of activity: first, the impact on public health; secondly, the degree of financial protection from catastrophic health care costs in case of serious illness; third, distributive justice benefits and outcomes of functioning health systems among members of society. However, by themselves Health Accounts do not reveal effective or ineffective spending. To do this, they should be considered together with data containing information on epidemiological, demographic, etc. state of a society.

In the first case, the cost effectiveness analysis can be used to compare the dynamics of personal costs of treatment of the dynamics of diagnoses according to the International Classification of Diseases (causes of death epidemiological characteristics) (ICD) [6]; dynamic changes in diagnostic- related groups (DRG), diagnostic-related groups for health (HRG), homogeneous group of diseases that can be consolidated into separate clusters: infectious, non-contagious, trauma; distribution of outpatient treatment in 17 groups, objectives, defined by the International Classification of first aid (ICPC) [7]; volume sub NSHA (reproductive health, child health, AIDS, tuberculosis, malaria, etc.) (Egypt, Sri Lanka, Brazil, Rwanda) [8], the cost of types of diseases [9], types of drugs [10].

To determine the degree of financial protection from catastrophic health care costs in case of serious illness is a suitable criterion for allocating costs to HC among groups of individuals, households (options: equity contributions and benefits received per capita;

proportionate contribution opportunities, proportionality received benefits needs, equality of health status). Analysis of the range of recipients of benefits provides a more accurate measurement of costs for HC. Drafting of summary tables that allow comparing data from population parameters such as finance managers, suppliers, functions and funding sources constitute the most complete picture of HC. For example, the analysis of the allocation of different managers of funding among different groups shows that the share of health care, its getting by the poor, funded by government agencies and what proportion of directly funded most low-income households.

Methodology of analytical procedures for the allocation of HC spending by household income quintile is described in details in [5, 11].

Possible approaches to assess cost-effectiveness of health care can be determined by:

- social efficiency at the macro level – the level of mortality from causes that are subject to management influence, the initial transfer to disability, temporary disability because of illness etc., implemented by legislative and executive authorities with the participation of civil society organizations and the public;

- structural efficiency – characterized by indicators of the state guarantee program by medical care (emergency, inpatient, outpatient, hospital replaceable), carried out at the level of health of the municipality or the region in general local government;

- medical and economic efficiency – characterized by indicators of achievement in the treatment of various diseases in case of various methods and treatment schemes carried out at the level of health facilities by the government.

At each level of government can be used one of the four methods of analyzing cost-effectiveness: minimization of size; "cost – effectiveness" method; "cost – benefit" method; "cost – utility" method [12, 13].

Using these methods provides the ability to conduct a parallel analysis of information on the social population losses as a result of certain diseases and their groups, as well as financial information, which is formed by a special scheme that ensures comparability cost regional health system on prevention, treatment and rehabilitation of population considered each disease.

The purpose of the analysis is to develop the efficiency of the overall budget costs of the health care system that is focused on results – reducing social losses from the disease. Thus the total cost is recommended to include not only the costs of health care for preventive, curative and rehabilitative activities, but also the costs associated with other forms of social activity, which helps to prevent the occurrence and development of disease of the population. These kinds of activities can be classified as social protection, the development of physical culture and sports activities of state and public services and the organization of associations of healthy recreation and more.

Universal indicator of loss of health of the population is an indicator of its death. Moreover, for each of the primary indicators: mortality (frequency, time and spatial distribution), the incidence of short-term and long-term disability, assessment of functional status and reserves adaptability, it is possible to calculate parameters related, respectively – the life expectancy for a particular age, life expectancy without disability, the distribution of the population according to the criteria of physical, mental and social well-being and integral parameters characterizing the socio-economic aspects of health: the lost years of potential life due to premature mortality from specific causes of lost years of active life due to illness and disability, life expectancy with adjustments for quality.

In order to establish priorities and monitoring the performance of the health value of the applicable index of "lost years of potential life" which is calculated for specific illnesses

based on the basic level of life expectancy that is 65 years. This basic level is the most realistic for the vast majority of regions and municipalities of modern Ukraine.

Despite the fact that over a long period of time some of the country publishes regional estimates of expenditure on HC (Australia, Canada, Mexico, China, Philippines, Spain, Sri Lanka, USA) for the introduction of a similar system in Ukraine should solve methodological problems:

- identification of regional units for allocating costs of HC (options: cost accounting in accordance with the place of residence of the recipient of services, cost accounting on the location of services);

- ordering procedures for assessing costs of HC (options: collection of baseline data at the regional level and their subsequent aggregation at the national level, the implementation of national estimates of disaggregated into regional components (Mexico);

- restrict the range of costs for HC, subject to investigation by the recommendations of the International Classification of Health Accounts;

- determine the parameters of population classification scheme based on national surveys of household (age and gender, socio-economic status of the household, geographic location (city – country));

- create the tables of combined allocation for HC in three categories (direct household spending on personal services, the cost of individual services funded by other units, the cost of collective services or services at the community level).

**Conclusion.** To determine the degree of fairness of distribution of benefits and results of operation of HC among members of society is necessary to introduce monitoring of the funding and use of health care at the regional level.

## References

1. Здоровье 2020: Основы политики и стратегии: исследование, проведенное для Европейского регионального бюро ВОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0011/170687/RC62wd08-Rus.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0011/170687/RC62wd08-Rus.pdf)
2. A System of Health Accounts 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.oecd.org/els/healthpoliciesanddata/asystemofhealthaccounts2011.htm>.
3. Guide to producing regional health accounts within the national health accounts framework [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.who.int/nha/developments/guide\\_to\\_producing\\_regional\\_health\\_accounts.pdf](http://www.who.int/nha/developments/guide_to_producing_regional_health_accounts.pdf).
4. System of National Accounts 2008 – 2008 SNA [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp>.
5. Малаховський Ю.В. Методи управління ефективністю витрат на охорону здоров'я / Ю.В. Малаховський // Маркетинг та логістика в системі менеджменту // Тези доповідей IX Міжнародної науково-практичної конференції “Маркетинг та логістика в системі менеджменту”. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. – 478 с. – С.262-264.
6. International Classification of Diseases, Tenth Revision [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cdc.gov/nchs/icd/icd10.htm>.
7. International Classification of Primary Care. Second edition (ICPC-2) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.who.int/classifications/icd/adaptations/icpc2/en/>
8. Guide to producing reproductive health subaccounts within the national health accounts framework. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44181/1/9789241598538\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44181/1/9789241598538_eng.pdf).
9. Gisbert R. The cost of illness in Spain for the period 1980-2000 / R. Gisbert, M. Brosa [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.economiadelasalud.com/ediciones/55/08\\_pdf/cost.pdf](http://www.economiadelasalud.com/ediciones/55/08_pdf/cost.pdf).
10. Rannan-Eliya RP Egypt national health accounts 1994-1995. Harvard School of public health [Электронный ресурс] / Rannan-Eliya RP, Nada KH, Ali Al. – Режим доступа : <http://www.hsph.harvard.edu/ihs/publications/pdf/No-25-1.PDF>.
11. Guide to producing national health accounts with special application for low-income and middle-income countries [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.who.int/nha/docs/English\\_PG.pdf](http://www.who.int/nha/docs/English_PG.pdf).

12. Малаховський Ю.В. Інформаційна база аналізу ефективності витрат на охорону здоров'я (національний та регіональний рівні) / Малаховський Ю.В. // Економіка здоров'я: проблеми та перспективи розвитку / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції 7 листопада 2012 р. – Сімферополь: Кримський інститут бізнесу, 2012. – Том I. – 84 с. – С.31-38.
13. Methods for the Economic Evaluation of Health Care Programmes [Електронний ресурс] / [Drummond, M.F.; Sculpher, M.J.; Torrance, G.W.; O'Brien, B.J.; Stoddart, G.L.]. 3rd edition. - Oxford University Press, 2005. – 385 p. - Режим доступу : <http://books.google.com.ua/books?id=xyPLJiEn7cC&printsec>.

**Ю.В. Малаховський**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Хуссейн Наеф Набульси**

*American University of culture & education, Lebanon*

**Аналитическая база регулирования эффективности государственной системы охраны здоровья**

Целью публикации является всесторонне изучение особенностей формирования аналитической базы определения уровня эффективности функционирования государственной системы охраны здоровья в региональном и национальном масштабах.

Статья посвящена вопросам формирования аналитической базы данных для определения уровня эффективности функционирования государственной системы охраны здоровья. Исследуются аналитический потенциал системы спутниковых счетов учета расходов средств на охрану здоровья, сравниваются методы оценивания эффективности расходов по предотвращению заболеваемости населения. Разработана система мероприятий по повышению уровня справедливости распределения расходов на охрану здоровья между членами общества на региональном уровне.

Доказано, что для определения степени справедливости распределения выгод и результатов функционирования системы охраны здоровья между членами общества необходимым является внедрение мониторинга состояния функционирования и использования средств государственных программ охраны здоровья населения на региональном уровне.

**государственная система охраны здоровья, счета расходов на охрану здоровья, уровень эффективности расходов на охрану здоровья**

Одержано 15.05.14

**УДК 331.101.262**

**О.О. Нагорна, канд. екон. наук**

*Державне підприємство «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості», м.Київ*

## Теоретичні засади розгляду інноваційної складової розвитку трудового потенціалу суспільства

У статті проаналізовано теоретичні засади розгляду інноваційної складової розвитку трудового потенціалу суспільства по ключовим напрямкам: методологічні підходи до вивчення трудового потенціалу та його складових; розробка категоріального апарату; розробка критеріїв, що дозволяють оцінити ступінь розвиненості явища; система індикаторів, завдяки яким можливо відслідковувати ступінь та напрямок змін. Методологічний підхід базувався на розгляді теорій двох рівнів: теорій, що стосуються загально-цивілізаційного прогресу, методологічні підходи до визначення суті трудового потенціалу суспільства та підходи до розкриття його інноваційної складової. При розгляді категоріального апарату було дано визначення інноваційного розвитку національної економіки як такої стадії розвитку, коли за рахунок реалізації інноваційних проектів у всіх

© О.О. Нагорна, 2014

сферах національного господарства виробляється значна частка ВВП. Було зроблено аналіз визначень інноваційної складової розвитку трудового потенціалу суспільства. Було розглянуто основні критерії розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства. Ретельно проаналізовані індикатори оцінки розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства.

**інноваційна складова, трудовий потенціал суспільства, критерії розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства, індикатори оцінки розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства**

**О.А. Нагорная, канд. экон. наук**

*Государственное предприятие «Украинский научно-исследовательский и учебный центр проблем стандартизации, сертификации и качества», г.Киев*

**Теоретические основы изучения инновационной составляющей развития трудового потенциала общества**

В статье проанализированы теоретические основы рассмотрения инновационной составляющей развития трудового потенциала общества по ключевым направлениям: методологические подходы к изучению трудового потенциала и его составляющих; разработка категориального аппарата; разработка критериев, позволяющих оценить степень развитости явления; система индикаторов, благодаря которым возможно отследить степень и направленность изменений. Методологический подход основывался на рассмотрении теорий двух уровней: теорий, описывающих обществцивилизационный прогресс, методологические подходы к определению сути трудового потенциала общества и подходы к раскрытию его инновационной составляющей. В ходе рассмотрения категориального аппарата было дано определение инновационного развития экономики как такой стадии развития, когда за счет реализации инновационных проектов во всех сферах национального хозяйства производится значительная часть ВВП. Был сделан анализ определений инновационной составляющей развития трудового потенциала общества. Были рассмотрены основные критерии развития инновационности трудового потенциала общества. Тщательно проанализированы индикаторы оценки степени развитости инновационности трудового потенциала общества.

**инновационная составляющая, трудовой потенциал общества, критерии оценки развитости инновационности трудового потенциала общества, индикаторы оценки степени развития инновационности трудового потенциала общества**

**Постановка проблеми.** Оскільки Україна значно відстає від провідних країн світу щодо основних економічних показників, то особливого значення для неї набуває інноваційна спрямованість економічного розвитку. А відтак проблема використання інноваційної складової трудового потенціалу для нашої країни набуває особливого практичного значення. З іншого боку, саме суспільство стало більш «відкритим» до інновацій. Нестандартні підходи, інноваційні рішення, які часто призводять до революції в свідомості людей є реальною вимогою в нинішніх умовах успішного ведення підприємницької діяльності. Щоправда в Україні слід проводити ретельну роботу щодо формування світоглядного сприйняття інноваційної активності як необхідної умови розвитку країни та її регіонів. Формування інноваційного типу поведінки населення країни - трудового потенціалу є важливою передумовою його інноваційного розвитку в цілому та посилення значущості інноваційної складової в компонентній структурі трудового потенціалу суспільства. Невід'ємною складовою інноваційного розвитку економіки є розвиток трудового потенціалу країни.

Незважаючи на увагу вчених до категорії «трудовий потенціал», вкрай недостатньо досліджень, що присвячено саме інноваційній складовій розвитку трудового потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням інноваційних аспектів розвитку національної економіки присвячені праці таких видатних вчених, як М. Гельвановський, М. Делягін, Е. Денісон, П. Друкер, Дж. Зисмен, Л. Канторович, Г. Менш, Дж. Мур, М. Портер, Н. Розенберг, Р. Солоу, К. Фрімен, Дж. Харт, Дж. Хендерсон, Т. Хіросі, Й. Шумпетер та ін. Вони розглядали впровадження інновацій в

економічні процеси в контексті підвищення конкурентоспроможності, розвитку інноваційної економіки на засадах високопродуктивної праці. Серед українських вчених стратегічним перспективам розвитку національної економіки на інноваційних засадах присвячували свої роботи Л. Антонюк, Ю. Бажал, О. Білорус, Л. Гальперіна, В. Геєць, Я. Жаліло, С. Кацура, Н. Краснокутська, А. Кредісов, Д. Лук'яненко, С. Мочерний, Б. Патон, Ю. Пахомов, В. Семиноженко, М. Шингура, Т. Щедріна та ін. В наукових доробках В. Антонюк, В. Богині, С. Вовканича, О. Герасименко, О. Грішної, А. Колота, І. Кравченко, Е. Лібанової, В. Мікловди, О. Новікової, С. Пирожкова, М. Пітюлича, У. Садової, М. Семикіної, Л. Шаульської, Л. Шевчук закладені основи для виокремлення інтелектуальної компоненти розвитку трудового потенціалу.

Незважаючи на напрацювання провідних учених, розглядання проблем розвитку інноваційної компоненти трудового потенціалу потребує комплексного підходу, а це означає, що воно неможливо без подальшого розвитку теоретичних, методологічних засад вивчення трудового потенціалу суспільства.

**Постановка завдання.** Стимулювання розвитку інноваційної складової трудового потенціалу можливе лише за умови комплексного підходу до вирішення проблем його розвитку. Комплексність підходів передбачає не тільки розуміння складності проблеми, але й можливості її реалізації: розробка логічної цілісної теоретичної концепції, політичної волі, економічних можливостей. Під економічними можливостями ми розуміємо не тільки гроші, які можуть бути залученими до виконання стратегічних програм розвитку трудового потенціалу суспільства, але й чутливість економічної системи та суспільства до запланованих змін. Потрібна розвинена інфраструктура інноваційних змін: інститути, що займаються або відповідальні за інновації, професійний кадровий склад на всіх рівнях та всіх структурах, його вмотивованість, законодавча база, вирішення правових питань, в тому числі захист прав інтелектуальної власності та ін. Починати треба, на наш погляд, саме з формування теоретичної концепції, яка стане базою для розробки стратегічних програм.

Метою статті є розробка теоретичних засад розгляду інноваційної складової розвитку трудового потенціалу суспільства.

У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- визначити методологічні підходи до вивчення трудового потенціалу та його складових;
- окреслити методологічні підходи до визначення інноваційної складової трудового потенціалу;
- представити авторське бачення індикаторів та критеріїв оцінки інноваційності трудового потенціалу суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Теоретичні засади вивчення проблеми, на наш погляд охоплюють наступні напрямки: 1) методологічні підходи до вивчення трудового потенціалу та його складових; 2) розробку категоріального апарату, що дозволяє комплексно описати явище, з урахуванням його внутрішніх та зовнішніх зв'язків; 3) методику комплексної оцінки явища – тобто розробку критеріїв, що дозволяють описати внутрішню будову, оцінити ступінь розвиненості явища (в найкращому варіанті – показати синергетичний ефект); 4) систему прогнозування розвитку явища на базі якої може бути вибудована стратегія розвитку; 5) систему індикаторів, завдяки яким ми можемо відслідковувати ступінь та напрямок змін.

Оскільки в рамках однієї статті неможливо охопити усі визначені напрямки, то ми зосередимо зусилля на розгляді ключових, на наш погляд, напрямків.

Щодо методологічних підходів, то тут переплітаються два рівня: теорії, що стосуються загально-цивілізаційного прогресу, методологічні підходи до визначення суті трудового потенціалу суспільства та підходи до розкриття його інноваційної складової.

Теорії, що визначають базові підходи дослідника до розгляду процесів: економічні погляди меркантилістів, фізіократів, положення класичної буржуазної політичної економії, теорія суспільно-економічної формації, теорія стадій росту, теорія конвергенції двох систем, теорія трансформації перехідної економіки; теорія соціального конфлікту; теорія добробуту; теорія інформаційного суспільства; теорія постіндустріального суспільства; теорія суспільства знань тощо. Перелічені теорії дозволяють розкрити місце людини в цивілізаційному процесі, її роль на різних стадіях розвитку економічної системи.

Теорії, що стосуються трудового потенціалу і його складових: теорія трудового потенціалу; теорія людського капіталу; концепція якості життя; концепція якості трудового життя; теорія людського потенціалу; трудова теорія економічного зростання; теорія людського розвитку; теорія управління трудовим потенціалом; теорія трудозбереження; концепція народонаселення; концепція неперервної освіти; теорія зайнятості; теорія заробітної плати; теорія мотивації праці; теорія корпоративної культури; теорія раціонального використання ресурсів тощо.

Кожна з теорій, об'єднаних нами у дві базові групи заслуговує на виняткову увагу. Звернемось більш детально до положень тих теорій, які мають виняткове значення для нашого дослідження.

Відповідні теоретичні положення мають місце у різних наукових школах і течіях, узагальнення підходів яких досить ґрунтовно подає С. Злупко. Вчений у історичному ракурсі наводить найбільш вагомі теоретичні підходи до розуміння зайнятості та її ролі для загально-цивілізаційного розвитку [4, с. 468-570].

Якщо розглянути підходи різних шкіл та теорій в історичному аспекті, то можна говорити про те, що на ранніх стадіях розвитку економічної теорії увага вчених була зосереджена на ролі різних класів у процесі виробництва багатства нації. З середини ХІХ сторіччя, починаючи з К.Маркса (який розмірковував не тільки над роллю класів, але визначав роль окремого виробника у процесі виробництва), а також з розвитком мікроекономіки, увага зосередилась на ролі окремої людини у процесі виробництва. При цьому, ринкові підходи базувались, перш за все, на порівнянні того, що дає (в грошовому вимірі) найманий робітник хазяїну підприємства з тим, що робітник отримує (в грошовому вимірі). Саме така обмежена кількісна оцінка завела у безвихідь безробіття суспільство ХХ сторіччя. Науково-технічна революція підняла вимоги до якості праці та оцінювання вкладу працівника у виробництво споживчих цінностей до такого рівня, що застала суспільство шукати нові шляхи використання його трудового потенціалу, а вчених – шукати нові підходи до його оцінювання. Нова якість праці вимагає теоретичного переосмислення ролі працівника та пошуку шляхів залучення у виробництво споживчих цінностей творчого, інтелектуального та інноваційного потенціалу суспільства.

Серед новітніх теоретичних підходів, що формують методологію дослідження трудового потенціалу суспільства, заслуговує на увагу твердження С. Злупка щодо можливостей підвищення рівня зайнятості населення. Професор констатує, що деякі вчені схильні вести дискусію з приводу скорочення нормального робочого часу і створення «суспільства трьох часів»: найманої праці, власної праці та громадської праці. Окремі економісти і соціологи (У. Бек, Дж. Ріфкін, Ф. Бергман) пропонують збільшувати зайнятість у «третьому секторі» – суспільно корисній й громадській праці. Складовою цієї концепції є освітня праця. Якщо підсумувати такі пропозиції, як



ззначає С. Злупко, то вимальовується суспільство «п'яти видів праці»: наймана, власна, громадська, суспільна й освітня праця [4, с. 492].

Якщо розглянути розвиток трудового потенціалу суспільства з огляду на «п'ять видів праці», то треба зауважити, що інноваційність на сучасному етапі може бути притаманна усім видам праці, а освітня праця пов'язана з інноваційністю більшою мірою.

Що стосується другого напрямку теоретичних засад – розробка категоріального апарату, то треба визначитись з базовими категоріями.

Під інноваційним розвитком національної економіки ми розуміємо таку стадію розвитку, коли за рахунок реалізації інноваційних проектів у всіх сферах національного господарства виробляється значна частка ВВП. Під «значною часткою» слід розуміти таку частку ВВП, яка оказує суттєвий вплив на покращення якісного стану інших сфер життєдіяльності суспільства. Важливою ознакою інноваційної економіки є розвинута інфраструктура, значна питома вага наукомісткого виробництва, зменшення екологічного навантаження на оточуюче середовище, якісні зміни у праці.

Сутність розвитку інноваційної складової трудового потенціалу слід розуміти досить глибинно, без механічного перенесення поняття інноваційного розвитку із других сфер економіки.

Важливо розуміти, що розвиток інноваційності нерозривно пов'язаний з інноваційним процесом, який передбачає процес перетворення ідей у нову чи вдосконалену продукцію, що користується попитом [12, с. 13]. А власне генерування таких ідей і формується у сфері взаємодій складових трудового потенціалу.

Надзвичайно важливим процесом у ході розвитку інноваційності трудового потенціалу є інтелектуалізація праці. Насправді за такого процесу абсолютно не відкидається значущість тієї ж фізичної праці, яка навіть за сучасного технологічного укладу й поширення нових технологій має місце і для України є потужним сегментом ринків праці. Тут йдеться про здатність до розвитку, неперервного навчання, обміну досвідом з адекватним, наперед оціночним підходом до здійснення трудової діяльності та мінімізацією необґрунтованих ресурсних затрат.

Дуже важливо, щоб унаслідок розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства спостерігався відповідний економічний ефект, адже інновація є кінцевим результатом впровадження у виробництво нововведення, який приносить дохід, більший ніж простий екстенсивний ріст, породжений вкладенням додаткових трудових, земельних чи капітальних ресурсів [11, с. 197].

Домінування інтелектуальної потенційної складової є очевидним. Розвиток інноваційності трудового потенціалу суспільства проявляється у впливі технологізації, гуманізації, інтелектуалізації й екологізації на сферу трудових відносин з одного боку та детермінованості соціально-трудовим потенціалом (ефективністю його використання) самої інноваційної складової з іншого боку [9]. Важливо розглядати розвиток інноваційності трудового потенціалу не однобоко. На цьому наголошують представники Київської наукової школи, фокусуючи свою увагу на потенціалі трудовому, а саме: збереження та розвиток такого потенціалу України є актуальним для реалізації інноваційної стратегії розвитку і є стратегічним завданням стійкого розвитку України [3, с. 267].

Якісне дослідження розвитку інноваційної складової трудового потенціалу вимагає проведення ґрунтовних оціночних розрахунків. Що стосується індикаторів оцінки розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства, то тут можуть бути використані, підходи, запропоновані Пасекою С.Р. в її монографії щодо оцінки розвитку інноваційності соціально-трудового потенціалу регіону [8, с. 304]. Пасека С.Р. запропонувала сім груп індикаторів: 1) інституційні; 2) потенційні; 3) функціональні; 4) результативні; 5) демографічні; 6) освітні; 7) ресурсні. Запропоновані групи, на наш

погляд, досить повно і всебічно охоплюють інноваційні процеси і, в цілому, дають цілісну картину ступеню розвитку інноваційності трудового потенціалу. Але у запропонованих індикаторах домінує, на наш погляд, спроба оцінити, перш за все, рівень розвитку інноваційності кадрового потенціалу наукових установ та вищих навчальних закладів як складової інноваційних процесів. Так, із чотирьох індикаторів інституційної групи тільки один - кількість інноваційно активних підприємств у промисловості, безпосередньо стосується виробництва. Із шести індикаторів групи «Потенційні» тільки один - чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів), стосується виробництва.

Група функціональних індикаторів надає нам можливість отримати розподіл інноваційної складової за сферами діяльності, тобто ця група індикаторів дає змогу виділити галузі-лідери інноваційного процесу у країні. Сама велика група – «результативні» має у своєму складі 14 індикаторів. Тільки два з них – «Впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості» та «Освоєння нових видів продукції у промисловості» стосуються безпосередньо виробництва. На наш погляд, запропоновані підходи відбивають реальну ситуацію, що склалась в Україні – суттєвий розрив між наукою та практичним впровадженням наукових досліджень, між кадровим потенціалом вищих навчальних закладів, науково-дослідних інститутів та кадровим потенціалом виробництва.

В сучасних умовах ринок є універсальним індикатором. Тому, на наш погляд, індикатор «Обсяг реалізованої інноваційної продукції, що є новою для ринку» потрібно доповнити більш універсальним індикатором «Доля інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої продукції по галузях». Найвимогливішим арбітром для оцінки ступеня інноваційності економіки країни та її трудового потенціалу є світовий ринок, тому потрібно ввести індикатор «Питома вага продукції, що експортується, в загальному обсязі продукції, що виробляється по галузях» в тому числі, на ринки розвинених країн.

В групі ресурсних індикаторів є індикатор «Рівень фізичного зносу обладнання для виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт», але в цій групі повинен бути індикатор «Рівень фізичного зносу обладнання на підприємстві». Саме цей індикатор дозволить оцінити чи спроможне підприємство, чи галузь взагалі впроваджувати нові технології.

Комплексне розуміння розвитку інноваційності трудового потенціалу також повинне передбачати визначення його основних критеріїв. Тут важливо підкреслити відмінність критеріїв від індикаторів, які характеризують кількісний чи якісний аспект розвитку інноваційної складової. Критерій – це суспільно значуща норма розвитку, яка характеризує спрямованість соціальних та інноваційних змін і відповідає вимогам незворотності суспільного прогресу в цілому.

Розглянемо основні критерії розвитку інноваційності соціально-трудоного потенціалу регіону, що запропонувала в своїй монографії Пасека С.Р. [8, с. 403], базуючись на напрацюваннях авторів колективної монографії представників Донецької наукової школи [10]: 1) спрямованість інтелектуалізації соціально-трудоних відносин на підвищення їх рівня; 2) забезпечення достатніх умов творчого розвитку особистості, цільова підтримка; 3) забезпечення рівного доступу до знань, захисту прав інтелектуальної власності; 4) ефективні соціальні взаємодії в сфері інтелектуальної праці; 5) достатній продуктивний рівень діяльності наукових й освітніх установ як основних генераторів інноваційного процесу.

Треба зауважити, що на відміну від індикаторів, які мають кількісне значення, критерії несуть якісну оцінку процесу. Вони дадуть нам змогу оцінити явище у динаміці тільки застосувавши критерії «більше» чи «менше». Якісне оцінювання

процесів менш об'єктивне ніж кількісне за допомогою індикаторів. Його можна застосовувати, перш за все, при оцінюванні ступеня розвинутості процесу методом експертних оцінок.

**Висновки.** Теоретичні засади вивчення проблеми інноваційної складової розвитку трудового потенціалу суспільства, на наш погляд, охоплюють наступні напрямки: методологічні підходи до вивчення трудового потенціалу та його складових; розробку категоріального апарату; розробку критеріїв, що дозволяють описати внутрішню будову, оцінити ступінь розвиненості явища; систему прогнозування розвитку явища на базі якої може бути вибудована стратегія розвитку; систему індикаторів, завдяки яким ми можемо відслідковувати ступінь та напрямки змін.

Теоретичні засади розвитку трудового потенціалу враховують низку теорій та концепцій, які історично сформувались з акумулюванням досвіду і знань різних наукових шкіл та течій. Ми дійшли висновку, що при визначенні методологічних підходів, слід спиратися на два рівні: теорії, що стосуються загально-цивілізаційного прогресу, методологічні підходи до визначення суті трудового потенціалу суспільства та підходи до розкриття його інноваційної складової.

Розвиток інноваційності трудового потенціалу суспільства проявляється у впливі технологізації, гуманізації, інтелектуалізації й екологізації на сферу трудових відносин. Якщо розглянути розвиток трудового потенціалу суспільства з огляду на «п'ять видів праці», запропоновані С. Злупко, то треба зауважити, що інноваційність на сучасному етапі може бути притаманна усім видам праці, а освітня праця пов'язана з інноваційністю більшою мірою.

Проаналізувавши сім груп індикаторів оцінки розвитку інноваційності трудового потенціалу ми дійшли висновку, що лише невелика кількість індикаторів у кожній групі стосується безпосередньо виробництва та запропонували доповнити їх певними індикаторами. Виходячи з того, що найвимогливішим арбітром для оцінки ступеня інноваційності економіки країни та її трудового потенціалу є світовий ринок, ми запропонували ввести індикатор «Питома вага продукції, що експортується, в загальному обсязі продукції, що виробляється по галузях» в тому числі, на ринки розвинених країн.

Нинішній вектор модернізації економіки країни повинен враховувати напрямки розвитку інноваційності трудового потенціалу суспільства.

## Список літератури

1. Аналітична доповідь Центру Разумкова «Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації» [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.uceps.org/additional/analytical](http://www.uceps.org/additional/analytical)
2. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: Монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Злупко С. Економічна наука і наукознавство : Монографія / С. Злупко // Упоряд. Я. Злупко. — Л. : Тріада плюс, 2006. — 776 с.
5. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. — Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. — 320 с.
6. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2011. — 308 с.
7. Науковий та інноваційний потенціал України у міжнародних статистичних порівняннях : Монографія / І. Ю. Єгоров, І. А. Жукович, Ю. О. Рижкова ; Центр дослідж. наук.-техн. потенціалу

- та історії наук ім. Г. М. Доброва НАН України, Науково-техн. комплекс стат. дослідж. — К.: Інформ.-аналіт. агентство, 2010. — 157 с.
8. Пасека С. Р. Соціально-трудова потенціал регіону: теорія і практика розвитку : Монографія / С. Р. Пасека. — Черкаси : «ІнтролігаТОР», 2012. — 608 с.
  9. Пасека С. Р. Сутність та індикатори інноваційного розвитку соціально-трудова потенціалу регіону / С. Р. Пасека // *Економіка і управління. Научно-практический журнал.* — Симферополь : Національна академія природоохоронного і курортного будівництва, 2012. — № 4. — С. 91–98.
  10. Регіони України у 2011 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — Ч. 1. — К., 2012. — 358 с.
  11. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К. Семів. — Л. : ІРД НАН України, 2004. — 392 с.
  12. Соловійов В. П. Інноваційний розвиток регіонів: питання теорії та практики : Монографія / В. П. Соловійов, Г. І. Кореняко, В. М. Головатюк. — К. : Фенікс, 2008. — 224 с.

### **Olga Nagornaya**

*State Enterprise "Ukrainian Research and Training Center of Standardization, Certification and Quality", Kiev*

#### **The theoretical basis of the consideration of innovative component of the potential employment of the society**

This paper analyzes the theoretical basis of consideration of innovative component of the labor potential of the society in key areas: Methodological approaches to the study of labor potential and its components; the development of categorical apparatus; Development of indicators for assessment the degree of the phenomenon; system of indicators that make possible to trace the extent and direction of change. The methodological approach was based on the consideration of two levels of theories: theories concerning general civilizational progress, methodological approaches for determining the merits of the potential employment of the society and its approach to the disclosure of the innovation component. Concifering the question concerning the categorical apparatus the defention of innovation development of national economy on the stage of development through the implementation of innovative projects in all sectors of the national economy produce a significant level of GDP was accepted. The analysis of the innovation component of the potential employment of the society was developed. Also the basic criteria of innovations in the field of the labor potential of the society. After analysis the indicators of the assessment of the development of innovative society's labor potential.

**innovation component, the labor potential of society, the criteria of innovativeness of the labor potential of society, indicators for assessing the employment potential of innovative society**

Одержано 28.04.14

**УДК 330.342.22:331.52**

**Г.Т. Пальчевич, проф., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки**

У статті розкрито сутність та особливості забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки. Охарактеризовано механізми регулювання ринку робочої сили. Виокремлено напрями удосконалення розвитку сфери докладання праці із врахуванням вимог інноваційного розвитку, визначено методи підвищення якості та конкурентоспроможності населення на ринку праці.

**зайнятість населення, інноваційний розвиток, ринок робочої сили, людський капітал**

© Г.Т. Пальчевич, 2014

**Г.Т. Пальчевич, проф., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Обеспечение занятости населения в условиях становления инновационной экономики**

В статье раскрыто сущность и особенности обеспечения занятости населения в условиях становления инновационной экономики. Охарактеризованы механизмы регулирования рынка рабочей силы. Выделены направления совершенствования развития сферы приложения труда с учетом требований инновационного развития, определены методы повышения качества и конкурентоспособности населения на рынке труда.

**занятость населения, инновационное развитие, рынок рабочей силы, человеческий капитал**

**Постановка завдання.** Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України як однієї із найбільших держав Європи пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає ринок праці, як невід'ємна складова ринкової економіки, що забезпечує розподіл та перерозподіл суспільної праці за галузями господарства, видами та формами діяльності, в територіальному просторі, за критерієм максимально ефективного використання трудового потенціалу підприємства, регіону, держави та у відповідності із структурою суспільних потреб і форм власності.

Інноваційно орієнтована економіка потребує підготовки робочої сили широкого профілю, здатної до навчання і постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових універсальних спеціальностей, наявності стійких мотиваційних установок на підвищення професійного рівня.

Інноваційні види зайнятості, що, з одного боку, пред'являють високі вимоги до освітнього рівня й навчально-професійної гнучкості й мобільності працівників, з іншого - дають змогу реалізувати трудові можливості осіб з обмеженими фізичними можливостями та створюють, порівняно з традиційним виробництвом, більш сприятливі умови для збереження здоров'я працюючих.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема забезпечення зайнятості населення присвячено багато фундаментальних досліджень таких провідних вчених, як: В. Авер'янов, Б. Адамов, О. Амоша, Г. Атаманчук, В. Бабаєв, В. Бакуменко, С. Біла, З. Варналій, В. Дорофійенко, А. Дегтяр, Е. Лібанова, С. Саханенко, В. Селіванов, В. Цветков, А. Халецька, Ю. Чернецький, О. Черниш, Ф. Шамхалов та ін. Однак сьогодні вкрай необхідні нові дослідження механізмів забезпечення зайнятості населення, адекватних викликам інноваційного розвитку.

**Постановка завдання.** Метою статті є розгляд форм та методів забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах інноваційного розвитку праця стає вільною і творчою, а вдосконалення і всебічний розвиток здібностей людини стають її основними потребами. Становлення та розвиток постіндустріального суспільства характеризується виникненням нового типу виробництва, в якому людина стає «носієм всезагальних продуктивних сил», відбувається постійний перехід економіки товару через економіку грошей в економіку людських здібностей, «людський капітал», як сукупність професійно-кваліфікаційних навиків, знань, таланту індивідів, стає двигуном все більш різнобічного та все менш енергомісткого виробництва, має місце перетворення постіндустріальної господарчої діяльності в «економіку дорогої людини», адже успіх виробничої діяльності буде залежати від людей, яких прийдесться дорого та довго навчати [2].

Тобто, об'єктом відносин праці виступає вже не робоча сила як «сукупність

фізичних та духовних якостей, якими володіє людина, коли виробляє будь-які споживчі вартості» [4], а людський капітал, як «сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому виливають на зростання доходів свого власника та національного доходу» [1].

Перехід економіки України на інноваційний шлях розвитку потребує здійснення комплексу заходів, спрямованих на приведення системи зайнятості населення у відповідність до вимог такої моделі економічного зростання. Ключове значення для досягнення цієї мети має кардинальна зміна характеру взаємовідносин влади і науки, створення механізмів реальної взаємодії владних структур з науковим співтовариством, посилення реального впливу наукової громадськості на формування і реалізацію державної науково-технологічної та інноваційної політики.

І. О. Єсінова вважає, що «механізмами регулювання ринку робочої сили є сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив» та пропонує таку їх класифікацію [5]:

1. За масштабами впливу: загальні, які охоплюють усе працездатне населення; селективні, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.

2. За способом впливу: прямі (регулюючі), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу; непрямі, які впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

3. За об'єктом впливу: спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури); які враховують організаційний аспект ринку праці.

4. За типом впливу: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, збереження й підвищення рівня зайнятості (створення додаткових сфер зайнятості, професійна орієнтація населення, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; пошук підходящої роботи, допомога громадянам у відкритті власної справи; працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення); пасивні – фінансування, надання соціальної допомоги, пільг, гарантій, асигнування коштів на часткове відшкодування безробітним утрати доходів, на забезпечення дострокового виходу на пенсію тощо.

5. За змістом: економічні, які включають надання кредитів, субсидій та пільг підприємцям, регулювання рівня податку та відсотка; адміністративні, до яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції; ідеологічні, які спрямовані на формування суспільної думки.

Важливим завданням державного регулювання зайнятості у контексті створення сприятливих умов для технічної та інноваційної діяльності має стати, в першу чергу, забезпечення якісного прориву у підготовці наукових кадрів вищої кваліфікації згідно потреб реалізації пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки та найважливіших інноваційних проектів, створення умов для реалізації особистісної та професійної самореалізації висококваліфікованим працівникам, забезпечення безперервності освіти, підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення, забезпечення можливості працездатним верствам населення отримувати належну винагороду за продуктивну трудову діяльність.

В Україні весь період ринкової трансформації формується відверто спрощена

політика держави на ринку праці, яка в основному зводиться до питань діяльності Державної служби зайнятості і Міністерства праці та соціальної політики України. Але деструктивним є підхід, відповідно до якого відносини зайнятості мають бути пасивно залежними від стану економіки, залежно похідними серед соціально-економічних пріоритетів. У зв'язку з цим, варто звернути увагу на погляди провідних економістів світу, вітчизняних вчених, які досягнення макроекономічної стабільності пов'язують з високим рівнем зайнятості, а подолання кризи у сфері праці розглядають як головну передумову інноваційної орієнтації ринкової економіки [6].

На сьогодні зайнятість у вітчизняній економіці при її сучасній організації не створює міцної основи для вирішення складних завдань соціально-економічного розвитку, характеризується великими масштабами зайнятих в тіньовій економіці, надзвичайно низьким рівнем оплати праці і базується на застарілих в технологічному відношенні робочих місцях, використанні низько кваліфікованої праці.

Також слід додати, що сучасна політика фінансового забезпечення зайнятості населення, на жаль, не інтегрується належним чином у загальну концепцію трансформаційних перетворень, а тому недостатньо позитивно впливає на соціально-економічний розвиток держави. Окремі, розрізнені заходи спрямовуються, як правило, на розв'язання досить вузьких питань, які не спроможні самі по собі радикально змінити ситуацію.

Аналіз результатів виконання територіальних програм зайнятості показує, що значна їх кількість не забезпечується реальними джерелами фінансування, а відтак залишається тільки намірами. Дається взнаки і відсутність необхідного взаємозв'язку з іншими напрямками реформування економіки, неузгодженість з інвестиційними ресурсами та кредитними вкладаннями в економіку, податковою та бюджетною політикою. Оцінка ж основних програмних документів щодо стратегії й тактики реформування вітчизняної економіки взагалі демонструє, що проблемам фінансового забезпечення зайнятості населення не надається пріоритетного значення. По суті вона визначається як така, що має переважно похідний характер від інших напрямків економічної політики [7].

Важливим інструментом в економічній підсистемі фінансового забезпечення зайнятості населення є фіскально-бюджетна політика держави, яка через податки і державні витрати має змогу ефективно вилити на сукупний попит і сукупну пропозицію, що, зокрема, зумовлює зміну обсягів і структури докладання праці.

Із безпосередньо бюджетних витрат позитивний вплив на рівень зайнятості населення здійснюють в основному державні закупівлі суспільних благ. Адже, доведено, що збільшення витрат, пов'язаних із закупівлею державою суспільних благ, не тільки збільшує рівень докладання праці через прийом на продуктивні робочі місця працівників, що вироблятимуть ці товари і послуги, а й впливає на її обсяг ще й опосередковано – через збільшення споживання працівниками, які зайняті на підприємствах, що виконують державні замовлення.

На наш погляд, в умовах подолання наслідків фінансово-економічної кризи та спрямування на інноваційний вектор розвитку, в Україні доцільно проводити стимулюючу фіскальну політику, зорієнтовану на зниження податкового тиску, що впливатиме на зростання всіх складових сукупного попиту. Фіскальна політика має стимулювати сукупний попит і сукупну пропозицію або одночасне зростання обох цих параметрів. За інших рівних умов держава має збільшити обсяги закупівлі товарів і послуг, зменшити податки і, по можливості, – збільшити трансферти, що сприятиме підвищенню сукупного попиту і зростанню обсягів виробництва, а звідси - і зайнятості населення. В результаті зниження податкового тиску зростуть споживчі витрати

населення, оскільки вони визначаються прибутками громадян після сплати податків. Зменшення податків на бізнес сприятиме розширенню виробництва і зниженню цін на товари і послуги, що спричинить зростання фізичних обсягів споживання.

З іншого боку, завдяки зниженню податків зростатимуть заощадження, а звідси і пропозиція грошей, що сприятиме зниженню відсоткової ставки і, відповідно, збільшенню інвестицій, зниженню обмінного курсу національної валюти і збільшенню чистого експорту. Зменшення податкового тиску впливатиме на обсяг зайнятості також через збільшення іноземних інвестицій, для яких зниження податків виліне на зростання прибутку безпосередньо і опосередковано у зв'язку із зниженням обмінного курсу гривні. Отже, зниження податкового тиску через збільшення складових сукупного попиту сприятиме розвитку ринку праці та розширенню сфери докладання праці.

Реалізація механізму стимулюючої фіскальної політики на зайнятість населення відбудеться через такі фактори.

По-перше, більш низькі податки дозволять домашнім господарствам не тільки підвищити поточні витрати, але і збільшити заощадження, що спричинить зростання пропозиції фінансових ресурсів для підприємців, зниження відсоткової ставки і в кінцевому підсумку – збільшення обсягу інвестицій.

По-друге, зниження податків позначиться на зростанні прибутку осіб найманої праці від заробітної плати, що активізує мотиваційний фактор зайнятості, викличе збільшення пропозиції робочої сили на ринку праці, а, отже, рівня докладання праці.

По-третє, зниження ставок оподаткування підприємств є суттєвим стимулом для розширення ініціативи і підприємливості діючих підприємців і входження в бізнес нових осіб, що мають відповідні бажання і нахили. В результаті зросте пропозиція такого ресурсу, як підприємливість.

Підвищення рівня зайнятості населення шляхом використання фіскально-бюджетних інструментів полягає у вирішенні двох груп завдань.

По-перше, надання витратам бюджету ознак «бюджету соціального розвитку», провідною характеристикою якого має бути розв'язання проблем розвитку людського капіталу; забезпечення суспільних потреб в якісній соціально-культурній сфері; соціальний захист уразливих верств населення; сприяння досягненню продуктивної зайнятості громадян в тих галузях економіки, де з об'єктивних причин підприємництво не може динамічно розвиватися.

По-друге, продовження роботи з удосконалення податкової системи в напрямку зниження податкового навантаження і спрощення нарахування і обліку сплати податків.

Слід зазначити, що, крім бюджетно-фіскальної політики, вагому роль у забезпеченні зайнятості населення справляють грошово-кредитна та інвестиційна політика держави.

Вплив відсоткової ставки за кредитами на рівень докладання праці здійснюється через механізм формування обмінного курсу валют. Оскільки зменшення відсоткової ставки не приваблює іноземних інвесторів і, за інших рівних умов, знижує обмінний курс національної валюти, це сприяє вітчизняним експортерам, але спричиняє зменшення обсягу іноземних інвестицій. У результаті на рівень зайнятості впливають різнобічні чинники: зменшення ставки відсотка за банківськими кредитами позитивно впливає на рівень зайнятості через зростання недержавних внутрішніх інвестицій і розмір чистого експорту, але при цьому відбувається падіння обсягів іноземних інвестицій.

Вплив інвестиційної політики на формування зайнятості полягає у створенні нових та оновленні (модернізації) діючих робочих місць за допомогою обладнання та



інших засобів виробництва, що виробляються на етапі інвестиційного впливу першого рівня. До того ж інвестиції є чинником структурних зрушень у складових макроекономічної системи, сприяючи розвитку високорентабельних і гальмуючи зростання низькорентабельних галузей і підприємств, що зумовлюється переливанням капіталу та спрямуванням нових інвестицій у привабливі галузі і підприємства. У цьому контексті сьогоденні інвестиції формують якісні характеристики майбутніх робочих місць і визначають склад основного капіталу, а також кількісний і професійний склад майбутнього попиту на робочу силу і відповідну професійну структуру зайнятого населення [3].

Формування ефективних робочих місць належної технічної оснащеності залежить значною мірою від надання нового імпульсу позитивним тенденціям в інноваційно-інвестиційній, бюджетно-фіскальній та грошово-кредитній сферах. Держава має сприяти тому, щоб у ході фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання закладалися основи для формування сучасних робочих місць, здатних вивести Україну на траєкторію сталого динамічного інноваційного розвитку. Насамперед йдеться про фінансові вливання в науку, технологічне переоснащення і оновлення реального сектору економіки, що зумовлюватимуть структурну перебудову та модернізацію економіки з урахуванням вимог глобального ринку. Орієнтація державної промислової політики на пріоритети наступального технічного розвитку, підтримку наукомістких виробництв дозволить отримати вагомі результати в розв'язанні проблем зайнятості населення, а головне – перетворенні її в дієвий чинник соціально-економічного зростання.

Незаперечним є ствердження, що від обсягу нагромаджених фінансових ресурсів та розмірів їх вкладення в людський капітал залежать як результати діяльності окремого підприємства, так і соціально-економічні показники розвитку країни в цілому.

Слід зазначити, що в умовах інноваційного розвитку економіки України фінансове забезпечення людського капіталу необхідно перш за все пов'язувати з фінансуванням людського розвитку (професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стажування, підвищення кваліфікації тощо), що дасть змогу підвищити якість та конкурентоспроможність населення на ринку праці.

На нашу думку, найважливішим джерелом покриття фінансових витрат на отримання людиною професійно-технічної або вищої освіти, підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці за рахунок проходження стажування, підвищення кваліфікації є кошти підприємства, на якому ця людина працює. При цьому, якщо вибір родиною напряму та профілю навчання обумовлений більшою мірою суб'єктивним бажанням та інтересами, які формуються під впливом дії різних маркетингових важелів ринку праці та системи освітніх послуг, то вибір підприємством напряму як первинної, так і подальшої фахової підготовки і перепідготовки для конкретної людини є більш виваженим та ґрунтується на засадах об'єктивного визначення потреби підприємства у професійному розвитку працівників задля пришвидшення досягнення стратегічних цілей його діяльності. Саме підприємство, як безпосередній роботодавець, виступає тією рушійною силою, яка шляхом здійснення фінансових витрат у професійний розвиток працівників та створення умов для всебічного використання їх трудового потенціалу сприяє прискоренню моменту досягнення сталого інноваційного розвитку економіки країни.

Можливості великих економічно успішних промислових підприємств, що володіють значними фінансовими ресурсами, дозволяють їм створити у своєму складі та забезпечити сучасним обладнанням спеціалізовані структурні підрозділи, метою діяльності яких стала б комплексна підготовка, перепідготовка, підвищення

кваліфікації та інші види професійного розвитку працівників.

Основним призначенням таких підрозділів має стати здійснення професійного навчання робітничого персоналу на досить високому якісному рівні відповідно до сучасних вимог ринку та технологічних особливостей виробництва. А організаційним результатом такого широкомасштабного професійного розвитку працівників підприємства безумовно повинна стати сертифікація рівня володіння професійними знаннями працівників, що пройшли певний вид внутрішнього навчання та успішно склали іспит.

Крім того пропонується створити на рівні підприємства спеціалізований структурний підрозділ, який би відповідав за стажування працівників, що уже мають певний освітньо-кваліфікаційний рівень не лише на вітчизняних підприємствах, а й за кордоном. Разом із тим такі підприємства мають можливість здійснювати професійний розвиток керівного персоналу у найкращих та найбільш престижних навчальних закладах країни та світу, що має значно підвищити їх конкурентоспроможність та отримати економічну віддачу від інвестованих коштів.

На жаль, на сьогодні в Україні існує незначна кількість підприємств, що бажають здійснювати фінансування професійного розвитку працівників. Тому для обґрунтованого переконання роботодавця в економічній доцільності фінансування людського капіталу, на нашу думку, протягом тривалого періоду часу слід акцентувати його увагу не на можливості щорічного скорочення податкового навантаження, а на забезпеченні у довгостроковій перспективі соціально-економічної окупності коштів, вкладених підприємством у розвиток працівників завдяки зростанню рівня їх професійної компетентності.

На нашу думку, для підвищення рівня інтенсивності фінансування людського капіталу вітчизняними підприємствами, активна роль повинна відводитись державі, шляхом фінансового забезпечення запровадження на національному та регіональному рівнях програми з підвищення престижності професійного розвитку у напрямі досягнення інноваційної спрямованості діяльності, у першу чергу, серед роботодавців. Разом із тим, державні органи влади мають здійснювати заходи щодо всебічного поживлення та підтримки активності суб'єктів господарювання в інвестуванні коштів у людський капітал. Арсенал їх є досить широким та має включати стимули правового, фінансового, організаційного та мотиваційного характеру.

Вважаємо, що в умовах інноваційного розвитку економіки України ключове місце в системі фінансової підтримки безробітних має відводитись формуванню механізму фінансового забезпечення професійної зайнятості населення, що має на меті забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією за відповідними професіями на національному і регіональних ринках праці на базі створення широкомасштабної сучасної системи підготовки, підвищення кваліфікації, перекваліфікації та профорієнтації.

Формування збалансованого національного ринку праці за відповідними професіями вимагає створення професійних бюро в усіх секторах економіки, в керівництві яких знаходилися б досвідчені фахівці з високим рівнем професійної компетентності. Професійні бюро своєю діяльністю мають об'єднати професійну освіту та роботодавців в ефективну систему співпраці.

Основними функціями професійних бюро, на нашу думку, мають стати такі: нормативна (розробка стандартів професій та підготовки фахівців певних професій і кваліфікацій, підготовка пропозицій щодо удосконалення законодавчої і нормативної бази з проблем відповідних професій та професійної зайнятості), прогностична (моніторинг та прогноз певної професійної зайнятості) та контрольна (контроль за дотриманням законодавства з даних питань). Такі професійні бюро мають отримувати

бюджетне фінансування для здійснення державних програм у даній сфері.

Реалізація державного механізму удосконалення фінансового забезпечення розвитку сфери докладання праці дозволить:

- модернізувати сукупний ринок праці в напрямі формування інноваційної моделі зайнятості, показниками якої є висока питома вага інноваційної діяльності;
- забезпечити ефективну систему освіти та розвиток трудового потенціалу, в основі якої лежатиме фактор компетентності;
- досягнути високих стандартів життєвого рівня населення;
- забезпечити продуктивну зайнятість економічно активного населення на умовах гідної праці та здійснити перерозподіл працівників у сфері і види економічної діяльності, що забезпечують зростання доданої вартості, соціальну переорієнтацію економіки та науково-технологічний прогрес;
- підвищити соціальну відповідальність суб'єктів соціально-трудова відносин за результати економічного та соціального розвитку країни;
- зберегти кваліфікованих робітників та фахівців на підприємствах завдяки зростанню оплати праці, розвитку соціальної інфраструктури;
- активізувати процеси підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, організації безперервного навчання дорослих;
- розширити ємність легального сектору ринку праці за рахунок удосконалення стимулювання праці, територіально-галузевих пропорцій зайнятості, формування дієвої системи соціального захисту зайнятих осіб і тих, хто шукає роботу;
- модернізувати робочі місця на підприємствах регіону, передусім, експортно-орієнтованих;
- формувати попит на конкурентоспроможну робочу силу, підтримувати діяльність навчальних закладів, які готують робітників і фахівців відповідно до потреб економіки регіону;
- розвивати інфраструктуру ринку праці, створити належні умови для широкої інформованості населення про створення нових робочих місць, особливості попиту на ринку праці на певні професії.

**Висновки.** Таким чином, можна зробити загальний висновок відносно того, що забезпечення високого рівня зайнятості населення та досягнення сталого інноваційного розвитку економіки України у найближчій перспективі залежать від ступеня спрямованості та взаємоузгодженості освітньої, виробничої та державної політики країни у напрямі забезпечення достатнього рівня ефективності та інтенсивності фінансових вкладень у модернізацію сфери докладання праці та підвищення якості людського капіталу, обґрунтованої періодичності здійснення інвестиційних програм професійного розвитку та заходів мотиваційного характеру щодо спонукання суб'єктів господарювання до впровадження та розвитку інновацій.

## Список літератури

1. Гаркавенко Н. О. Проблеми формування професійно-кваліфікаційного потенціалу України в умовах інноваційного розвитку економіки / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць / Наук. ред. І. К. Бондар. – К.: 2013. – Вип. 7(86) – С. 87–92.
2. Губар О. Є. Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту / О. Є. Губар // Фінанси України. – 2012. – № 8. – С. 130–137.
3. Губар О. Є. Організаційні та правові засади соціального страхування в Україні / О. Є. Губар, А. С. Лук'янов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 7. – С. 155–162.

4. Гушта О. В. Порядок формування і використання коштів місцевих бюджетів на забезпечення зайнятості регіону / О. В. Гушта, А. А. Нікіфорова // *Фінанси України (укр.)* – 2012 р. – №1 – С. 10–16.
5. Кравченко В. І. Місцеве фінансування зайнятості населення в контексті нової економіки : Навч. посібник. / В. І. Кравченко, П. Н. Завалін. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2011. – 156 с.
6. Макуха С. М. Україна в міжнародних економічних відносинах в умовах глобалізації / С. М. Макуха, Д. М. Степаненко. – Х.: Легас, 2012. – 352 с.
7. Онікієнко В. В. Соціальний капітал нації: методологічні проблеми дослідження сфер економічної взаємодії / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко // *Український соціум*. – 2013. – № 3(30). – С. 72–82.
8. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В. Ярошенко // *Україна: аспекти праці*. – 2014. – № 8. – С. 30–37.

**Galina Palchevych**

*Kirovograd National Technical University*

**Providing employment in conditions of innovative economy**

The article deals with the nature and characteristics of the population in employment conditions of the innovation economy. Characterized mechanisms of regulation of the labor market. Author determined directions of improvement of the scope of application of labor with regard to the requirements of innovative development, identified methods for improving the quality and competitiveness of the population in the labor market.

**employment, innovation development, labor market, human capital**

Одержано 29.05.14

**УДК 331.024.349.2**

**Т.В. Решитько, канд. екон. наук**

*НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та НАН України*

## **Особливості зайнятості та доходів населення в особистих селянських господарствах**

Стаття присвячена розгляду проблем зайнятості та доходів сільського населення в особистих селянських господарствах. Проаналізовано місце та роль особистих селянських господарств в суспільному поділі праці. Запропоновані важелі стимулювання дрібних селянських товаровиробників до легальної трудової діяльності з метою досягнення кардинальних позитивних змін у їх діяльності.

**зайняті в особистих селянських господарствах, доходи сільських домогосподарств, соціальний захист населення**

**Т.В. Решитько, канд. екон. наук**

*НИИ труда и занятости населения Министерства социальной политики Украины и НАН Украины*

**Особенности занятости и доходов населения в личных сельских хозяйствах**

Статья посвящена рассмотрению проблем занятости и доходов сельского населения в личных сельских хозяйствах. Проанализировано место и роль личных сельских хозяйств в общественном разделении труда. Предложены рычаги стимулирования мелких сельских товаропроизводителей к легальной трудовой деятельности с целью достижения кардинальных положительных изменений в их деятельности.

**заняты в личных сельских хозяйствах, доходы сельских домохозяйств, социальная защита населения**

© Т.В. Решитько, 2014

**Постановка проблеми.** Сьогодні в сільській місцевості України особливого розповсюдження набули особисті селянські господарства (ОСГ). Навіть в складних економічних умовах вони здатні виконувати найскладніші соціально-економічні завдання. За статистичними даними в Україні нині функціонує більше 4 млн. різних за величиною і характером діяльності ОСГ. Кількість землі, що перебуває у їх володінні, постійно зростає і на початок 2013 року складала 14,0 млн. га. За оцінками експертів в них працює більше 2,5 млн. осіб. Проте у своїй діяльності ОСГ зазнають великих труднощів. Не вирішеними для працюючих в цих господарствах селян є питання легалізації зайнятості, доходів та соціального захисту населення, що спричиняє значну соціальну напругу на селі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема дослідження діяльності особистих селянських господарств присвячено чимало праць вітчизняних науковців. Особливо вагомим є внесок М.Й. Маліка, В.Я. Месель - Веселяка, О.М. Могильного, О.М. Онищенко, І.В. Прокопи, О.М. Шпичака тощо. Проте питання легалізації зайнятості та доходів, соціального захисту сільського населення в особистих селянських господарствах все ще недостатньо вивчено, а тому потребує подальшого опрацювання.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження проблем зайнятості і доходів населення, зайнятого в ОСГ та пошук шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Суттєві прорахунки при проведенні аграрної реформи призвели до значного загострення ситуації на сільському ринку праці. Великі сільськогосподарські підприємства вже не в змозі забезпечити роботою все бажане працювати сільське населення та практично не несуть відповідальності за соціальні проблеми села. Отримавши велику економічну свободу, вони дбають лише про одержання максимальних прибутків, а тому щорічно у значних обсягах скорочують свій штатний персонал. Якщо у 2000 році середньооблікова чисельність найманих працівників тут становила 2 млн. 551 тис. осіб, то у 2012 році цей показник складав лише 700,9 тис. осіб, тобто за 12 років чисельність працюючих зменшилась у 3,6 разу, або на 1,85 млн. осіб [1].

Окрім того, новостворені агроформування значно скоротили (а то й зовсім ліквідували) такі трудомісткі галузі, як тваринництво, птахівництво, садівництво, овочівництво тощо, що спричинило масове скорочення робочих місць у сільській місцевості.

На жаль, кількість робочих місць, яка щорічно вводиться в дію в сільському господарстві, не може задовольнити потребу в них. У 2012 р. навантаження на одне вільне робоче місце серед кваліфікованих робітників сільського, лісового господарств, риборозведення та рибальства складало 33 особи.

Частка сільського населення, яке працювало у сільськогосподарських підприємствах за наймом та офіційно оформляло трудові відносини, за останні роки не перевищувала 11,0 % і має тенденцію до подальшого зменшення. Більше того, за даними статистики половина українських сіл не мають на своїй території будь-яких суб'єктів господарювання, а отже – у цих населених пунктах взагалі відсутня можливість працювати за наймом.

Ці та інші причини значно ускладнили проблему зайнятості сільського населення. Чисельність зайнятих селян постійно зменшується, а безробітних - зростає. За підсумками 2012 року рівень безробіття на селі сягнув 7,4 %, а серед працездатного населення – 8,3 % [2].

Не маючи змоги працевлаштуватися в нових аграрних підприємствах, значна частина сільського населення шукає інші форми зайнятості, а саме – створює нові

суб'єкти дрібнотоварного сільськогосподарського виробництва – особисті селянські господарства (ОСГ), які складають більшу частину неформального сектору сільської економіки.

Відповідно до законодавства України особисте селянське господарство - це господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та надання послуг з використанням майна особистого селянського господарства, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму [3; 4].

Члени особистого селянського господарства здійснюють діяльність на свій розсуд і ризик у межах встановленого правового господарського порядку. У 2005-2012 рр. ОСГ були чи не єдиним місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа зайнятих мешканців села.

Особисті селянські господарства не мають аналогів у закордонній практиці через масовість їх ведення. Саме вони забезпечили трудову зайнятість селян і стали буферним фактором при зменшенні потреби сільського господарства у трудових ресурсах і нерозвиненості інфраструктури на селі та працюють часто ефективніше, ніж сільськогосподарські підприємства.

ОСГ відіграють значну роль у розв'язанні продовольчої проблеми держави та соціальних питань на селі. Вони виробляють майже половину валової сільськогосподарської продукції країни. У 2012 році питома вага виробництва валової сільськогосподарської продукції ОСГ у загальному обсязі дорівнювала 49,3 %, в тому числі продукції рослинництва 45 %, а продукції тваринництва – 58,2 % [1, с. 45].

Нині особисті селянські господарства стали основними виробниками картоплі, овочів, плодово-ягідної продукції та майже двох третин основної тваринницької продукції. Зміни у структурі посівних площ сільськогосподарських культур у всіх категоріях господарств зумовили зміщення в сектор господарств населення виробництво трудомістких культур. Наприклад, у 2012 році частка господарств населення у структурі виробництва основних видів продукції рослинництва складала: зернових та зернобобових культур – 21,9 %, соняшнику 15,0 %, картоплі – 96,7 %, овочів – 85,7 %, плодів та ягід – 81,6 % (табл. 1).

Таблиця 1 - Структура виробництва основних видів продукції рослинництва в господарствах населення України\*

(у % до загального обсягу)

| № з/п | Показник                        | Р і к |      |      |      |      |      |      |
|-------|---------------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
|       |                                 | 2000  | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 7.    | Зернові та зернобобові культури | 18,4  | 22,0 | 21,0 | 22,1 | 24,2 | 22,1 | 21,9 |
| 8.    | Цукрові буряки (фабричні)       | 12,2  | 13,0 | 12,2 | 9,1  | 7,9  | 8,5  | 8,7  |
| 9.    | Соняшник                        | 12,5  | 19,2 | 19,0 | 18,6 | 17,5 | 15,9 | 15,0 |
| 10.   | Картопля                        | 98,6  | 98,0 | 97,8 | 97,4 | 97,4 | 96,9 | 96,7 |
| 11.   | Овочі                           | 83,1  | 89,6 | 86,1 | 86,6 | 88,1 | 84,3 | 85,7 |
| 12.   | Плоди та ягоди                  | 81,8  | 86,5 | 84,6 | 86,7 | 83,6 | 84,2 | 81,6 |

\*Джерело: дані статистичних збірників Сільське господарство України за 2000-2012 рр.

Що ж стосується тваринництва, то в ОСГ налічувалось: великої рогатої худоби – 67,6 % (у тому числі корів – 77,5 %), свиней – 53,0 %, овець та кіз – 84,7 %, кролів – 97,6 %, птиці – 44,9%, бджіл – 97,4 %. У 2012 р. ОСГ виробили 42,5 % м'яса (у забійній вазі), 77,7 % молока, 37,3 % яєць, 85,1 % вовни, 98,0 % меду тощо (табл. 2).

Таблиця 2 - Структура виробництва основних видів продукції тваринництва в господарствах населення\*

(у % до загального обсягу)

| № з/п | Показник                | Р і к |      |      |      |      |      |      |
|-------|-------------------------|-------|------|------|------|------|------|------|
|       |                         | 2000  | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| 6.    | М'ясо (у забійній вазі) | 73,7  | 51,9 | 48,6 | 46,1 | 44,9 | 43,3 | 42,5 |
| 7.    | Молоко                  | 71,0  | 82,2 | 82,2 | 80,7 | 80,3 | 79,7 | 77,7 |
| 8.    | Яйця                    | 66,2  | 45,9 | 43,4 | 41,8 | 39,9 | 37,2 | 37,3 |
| 9.    | Вовна                   | 61,4  | 78,2 | 78,5 | 79,6 | 83,1 | 83,3 | 85,1 |
| 10.   | Мед                     | 93,2  | 97,5 | 97,5 | 97,6 | 97,7 | 97,9 | 98,0 |

\*Джерело: дані статистичних збірників Сільське господарство України за 2000-2012 рр.

На сучасному етапі розвитку українського села дрібні селянські господарства відіграють значну роль як у забезпеченні країни продовольством, так і у вирішенні багатьох соціальних проблем сільського населення. Вони створюють мережу додаткових робочих місць та розширюють зайнятість населення, пом'якшують міграційні процеси, підвищують рівень життя в сільській місцевості [5].

Зазначимо, що сьогодні великі сільськогосподарські підприємства вже не є головним джерелом життєзабезпечення сільського населення. Причиною цього є той факт, що багато сільських сімей отримують доходи від особистого господарства значно вищі, ніж рівень оплати праці у сільськогосподарському підприємстві. Структура загальних доходів (грошових та негрошових) сільських домогосподарств у 2012 році показала, що за рахунок оплати праці селяни отримували 38,5 % своїх доходів, пенсій та стипендій – 26,2%, а надходження від особистих селянських господарств склали 19,1%. У той же час за даними статистики доходи від підприємницької діяльності у сільського населення ще зовсім невеликі (3,2%) (рис. 1).

На жаль, статистичні органи ще не налагодили прямого обліку якісних показників діяльності як домогосподарств в цілому, так і особистих селянських господарств зокрема. Проводиться лише вибіркоче обстеження умов життя сільських домогосподарств, у тому числі доходів та витрат шляхом опитування членів сільських сімей. Інформація стосовно доходів родин, що мають ОСГ, не надається. А тому можна лише орієнтовно мати уявлення про стан їх діяльності.

У той же час, доходи громадян не завжди дають об'єктивну картину про стан їх матеріального забезпечення. Адже, як відомо, значна частина надходжень домогосподарств, особливо у сільській місцевості, нині приховується. Мова йдеться про ту частину економічної діяльності, яка не відображається в офіційній статистиці та уникає оподаткування. Це, зокрема, стосується тієї частки заробітної плати, яка видається „в конвертах”, не облікованої продукції особистих господарств населення тощо. Приховування реального розміру зарплати є найбільш розповсюдженим способом уникнути, або зменшити рівень оподаткування та страхових внесків до загальнообов'язкових державних соціальних фондів.

Займаючи свою „нішу” в суспільному поділі праці, особисті селянські господарства виконують властиву для них функцію самозабезпечення і самозбереження селянських сімей. Але найголовнішим є те, що у період становлення

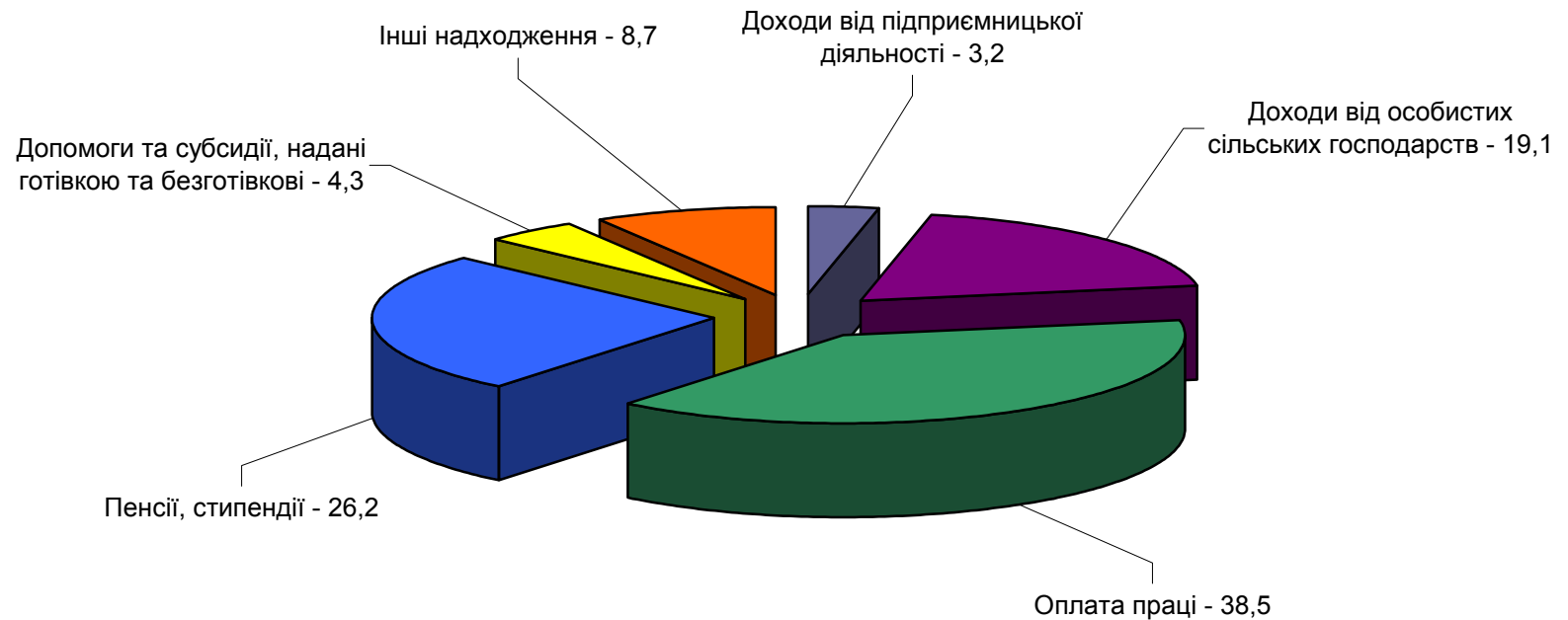


Рисунок 1 - Структура загальних (грошових та негрошових) доходів сільських домогосподарств у 2012 році (у відсотках)



ринкових відносин в Україні ОСГ дозволяють пом'якшити проблему зайнятості сільського населення та значно стабілізувати соціальну ситуацію на селі [6].

Значна частина селянських господарств постійно нарощує обсяги виробництва та трансформується у потужні суб'єкти одноосібного (сімейного) господарювання підприємницького типу. Для цього вони збільшують свої земельні ділянки за рахунок приєднання належних їм земельних часток (паїв) та орендування земель від односельців. За розмірами земельних угідь деякі ОСГ навіть переважають фермерські господарства.

Існує чимало прикладів успішного господарювання ОСГ. Проте у своїй діяльності більшість селянських господарств зазнають значних труднощів. У них переважає тяжка ручна праця, не вирішеними залишаються питання збуту виробленої сільськогосподарської продукції, відсутні механізми, які б реально діяли і забезпечували безпосередній доступ дрібних селянських господарств до внутрішнього і європейського агропродовольчих ринків, що надзвичайно важливо сьогодні, коли Україна прагне стати асоційованим членом Європейського Союзу.

Не вирішеними для членів ОСГ залишаються питання обліку стажу роботи, належного пенсійного забезпечення, страхування від нещасних випадків та інших видів соціального захисту. Відповідно до законодавства України діяльність, пов'язана з веденням особистого селянського господарства, не відноситься до підприємницької. Недостатня юридична урегульованість діяльності таких господарств, статусу зайнятих в них осіб, відсутність належної державної підтримки, спричиняють значні труднощі для працюючих в них селян, призводить до існування „тіньового” ринку праці [6].

На жаль, прийнятий Верховною Радою Закон України „Про особисте селянське господарство” виявився малоефективним щодо визначення статусу зайнятості та вирішення питань соціального захисту членів та найманих працівників цих господарств. Чинне законодавство України відносить усіх членів ОСГ до зайнятих осіб без урахування розмірів земельної площі та сезонності роботи, що не можна вважати справедливим. Відповідно до законодавства України зайняті в ОСГ особи мають право брати участь у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні на добровільних засадах, проте умови цієї участі далекі від можливостей селян і практично роблять її проблематичною. Це призвело до того, що нині значна частина зайнятих в ОСГ виявились соціально незахищеною. Зарубіжний досвід засвідчує, що існує чимало способів диференційованого підходу до визначення ставок соціальних внесків залежно від розмірів та характеру діяльності господарств, державної допомоги дрібним ОСГ на сплату внесків тощо. Проте, він ще не набув запровадження в Україні. Більшість зайнятих в ОСГ не здійснюють внесків до пенсійного фонду та інших фондів соціального страхування, що в майбутньому може стати значною соціальною проблемою в сільській місцевості. Проблемним є питання легалізації зайнятості та доходів ОСГ.

**Висновки.** Отже, виходячи з вище викладеного, можна зробити висновки, що на селі з'явилися нові суб'єкти дрібнотоварного господарювання, значна частина яких за обсягами земельних володінь є набагато більшими, ніж фермерські господарства. Проте, недосконалість чинного законодавства, зокрема Закону України „Про особисте селянське господарство”, дозволяє їм працювати без юридичного оформлення своєї діяльності, а всі розрахунки, у тому числі виплату заробітної плати, здійснювати на готівковій основі.

Вважаємо, що для досягнення кардинальних позитивних змін у діяльності ОСГ, легалізації зайнятості та доходів громадян необхідно насамперед у законодавчому порядку розмежувати діяльність та уточнити юридичний статус різних за величиною селянських господарств.

Для стимулювання дрібних селянських товаровиробників до легальної трудової діяльності слід запровадити певні пільги та преференції, які мають місце у багатьох розвинутих країнах світу, тобто створити такі економічні умови, при яких господарствам буде не вигідно виплачувати заробітну плату „у конвертах”. Це дозволить забезпечувати працівникам належні пенсії та соціальне страхування. Йдеться про встановлення менших, ніж передбачено чинним законодавством, ставок страхових внесків та поступове їх збільшення, компенсацію таких знижок з боку держави тощо. Такий досвід успішно застосовується у країнах ЄС, зокрема Польщі, Англії, інших країнах світу, і дає позитивні результати. Саме державна підтримка щодо вирішення цієї проблеми надасть можливість легалізувати зайнятість та доходи на селі.

Тому, дослідження проблем зайнятості, доходів та соціального захисту населення в особистих селянських господарствах і надалі потребуватиме особливої уваги.

## Список літератури

1. Сільське господарство України. 2012. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 402 с.
2. Економічна активність населення України 2012. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 208 с.
3. Закон України «Про особисте селянське господарство» від 15.05.2003 р. № 742-IV (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
4. Закон України «Про зайнятість населення» №5067-17 від 05.07.2012 р. (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>.
5. Збарський В.К. Особисті селянські господарства у формуванні продовольчої безпеки України / В.К. Збарський // Економіка АПК. – 2012. - №2. – С. 22-26.
6. Звіт про НДР «Регламентація зайнятості та доходів сільського населення, зайнятого в неформальному секторі сільської економіки» (заключний) – К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2013. -160 с.

### **Tatiana Reshitko**

*Research institute of labour and employment of population of Ministry of social politics of Ukraine and National academy of sciences of Ukraine*

#### **Features of employment and profits of population are in the personal peasant economies**

Today Ukraine's country specific distribution became private households. Unable to find work in the new farms, much of the rural population alone seeking other forms of employment - creating new subjects of small-scale agricultural production, which constitute a large portion of the informal sector of the rural economy.

According to statistics in Ukraine currently operates more than 4 million different size and the nature of individual farms. They play a significant role in solving the food problem of the state and social problems in the village, producing almost half of the gross agricultural output of the country. According to experts they employ more than 2.5 million people.

Occupying a "niche" in the social division of labor, private households carry inherent to the function of self - preservation and peasant families. But the most important is that in the period of market economy in Ukraine these farms allow you to mitigate the problem of rural employment and significantly stabilize the social situation in rural areas.

However, its activity private households experiencing great difficulties. Not solved for working them peasants employment and social protection.

#### **busy in the personal peasant economies, profits of rural households, social defence of population**

Одержано 24.04.14

УДК 331.108: 005.552:621

**Л.М. Романюк, доц., канд. екон. наук, Л.В. Вдовиченко, ст.викл.**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Оцінка компетентності як фактору підвищення конкурентоспроможності персоналу

У статті обґрунтовано вимоги до персоналу залежно від конкурентних стратегій підприємства. Представлено карти компетентності, які є важливим інструментом у системі стратегічного управління персоналом та містять опис усіх вимог до посад та функцій, необхідних для реалізації відповідного виду конкурентної стратегії. Розроблено методику бальної оцінки рівня компетентності керівників усіх ланок та фахівців підприємств, яка дозволяє виявити ступінь відповідності наявного рівня компетентності працівників вимогам тих посад, які вони обіймають.

**стратегія, персонал, компетентність, стратегічне управління, конкурентоспроможність**

**Л.М. Романюк, канд. екон. наук, Л.В. Вдовиченко, ст.преподаватель**  
*Кировоградский национальный технический университет*

**Оценка компетентности как фактора повышения конкурентоспособности персонала**

В статье обоснованы требования к персоналу в зависимости от конкурентных стратегий предприятия. Представлены карты компетентности, которые являются важным инструментом в системе стратегического управления персоналом и содержат описание всех требований к должностям и функциям, необходимым для реализации соответствующего вида конкурентных стратегий. Разработана методика бальной оценки уровня компетентности руководителей и специалистов всех подразделений предприятий, которая позволяет определить степень соответствия действительного уровня компетентности специалиста требованиям должностей, которые они занимают.

**стратегия, персонал, компетентность, стратегическое управление, конкурентоспособность**

**Постановка проблеми.** Важливий етап роботи кадрового менеджменту, щодо підвищення рівня компетентності – це оцінка (атестація) персоналу. В ході атестації оцінюється ступінь відповідності наявного рівня компетентності окремих працівників, вимогам тих посад, які вони займають. Для успішної діяльності підприємства необхідна не тільки цілеспрямована концентрація сил та правильно обрана стратегія, а й спроможність персоналу реалізувати розроблену конкурентну стратегію, що значною мірою залежить від сформованих умінь та навиків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним і практичним аспектам стратегії розвитку персоналу присвячені праці таких відомих західних та вітчизняних фахівців в сфері менеджменту як І. Ансофф, М. Армстронг, А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, Л.Є. Довгань, В.Д. Немцов, С.В. Оборська, З.С. Шершньова та ін. Однак проблеми визначення компетентності персоналу в залежності від конкурентної стратегії підприємства потребують подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Завданням статті є визначення підходів до оцінки компетентності для підвищення конкурентоспроможності персоналу.

**Виклад основного матеріалу.** Компетентність – це сукупність спеціальних знань, умінь та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості до виконання певних функцій відповідної складності. Компетентність підприємства – це сукупність технологічних, організаційних характеристик та характеристик всього персоналу, які забезпечують переваги у конкурентній боротьбі.

Управління компетентністю являє собою процес порівняння потреб якісних рис персоналу підприємства з його наявними характеристиками та визначення форм впливу на них для приведення у відповідність до потреб.

З точки зору управління компетентністю, тобто цілеспрямованого впливу на неї через оцінку, створення умов для формування і розвитку, важливим є визначення окремих складових компетентності, які включають такі професійно важливі якості, як: загальні та професійні знання; уміння та навички, отримані під час навчання та професійної діяльності; здібності природні та придбані протягом життя; способи спілкування; особистісні якості працівника.

Зазвичай, особистісні якості випадають з поля зору керівників та кадрових служб при прийомі претендентів на роботу, що може негативно проявитися при призначенні людини на певну посаду. Так, не бажано висувати або приймати на посади керівників нижчої та середньої ланки осіб, які мають такі особистісні якості, як безініціативність, тривожність, завищену самооцінку. Наявність таких характеристик призводить, з одного боку, до порушення структури зв'язків на підприємстві (інформаційної, функціональної тощо), перерозподілу процесів прийняття рішення, контролю та відповідальності, а з іншого – до різкого погіршення соціально-психологічного клімату в підрозділі, який стає практично некерованим, погіршується престиж та авторитет управлінського персоналу.

Оскільки компетентність персоналу є стратегічним ресурсом підприємства, то кадровий менеджмент має забезпечити необхідні умови для її формування і розвитку. Організація роботи в цьому напрямку передбачає низку послідовних етапів: формування бази даних щодо точного та детального опису усіх посад та притаманних їм функцій; визначення необхідних компетенцій та компетентностей для кожної із посад, тобто розробка карт компетентності та розподіл необхідних компетенцій; аналіз та оцінка відповідності персональних компетентностей працівників тим функціям, які вони виконують; здійснення заходів щодо забезпечення більшої відповідності між виконуваними функціями та компетентністю працівника, шляхом посадового переміщення або підвищення компетентності; розробка та реалізація системи заходів щодо підвищення компетентності персоналу у відповідності до зміни трудових функцій та до вимог підвищення конкурентоспроможності підприємства; забезпечення постійного моніторингу відповідності між компетентністю працівників та їх функціональними обов'язками.

Розроблені карти компетентності для спеціалістів та керівників машинобудівних підприємств, відповідно, до різних варіантів конкурентної стратегії підприємств наведено в таблиці 1.

Карта компетентності – це набір найважливіших навичок (вмінь), знань та особистісних характеристик, які необхідні для ефективної роботи і досягнення успіху на певній посаді та проявляються на рівні поведінки,.

Для карт компетентності було розроблено перелік складових компетентності, тобто: навичок і вмінь; особистісних якостей (характеристик) та виявлено якості особистості, які заважають зайняти посаду (табл.1). На основі карт компетентності та експертної оцінки фахівців було визначено ключові вимоги до компетентності начальника цеху, які у найбільшій мірі відповідають різним конкурентним стратегіям.

Таблиця 1 – Карта компетентності для посади “начальник цеху”\*

| 1  | Складові компетентності  | Стратегії             |              |                    |
|----|--|-----------------------|--------------|--------------------|
|    |  | Лідерство щодо витрат | Дифереціація | Оптимальних витрат |
| 2  | 3  | 4                     | 5            |                    |
|    | Навики та вміння   |                       |              |                    |
| 1  | Добирати підлеглих, відповідно до здібностей та компетентності   | +                     | +            | +                  |
| 2  | Чітко формулювати та правильно видавати завдання підлеглим   |                       | +            |                    |
| 3  | Прогнозувати виникнення виробничих проблем та шляхи їх вирішення   |                       | +            | +                  |
| 4  | Об’єктивно оцінювати результати роботи підлеглих та підрозділів цеху   | +                     | +            | +                  |
| 5  | Делегувати повноваження  | +                     | +            |                    |
| 6  | Прогнозувати виникнення конфліктних ситуацій, вчасно виявляти і вирішувати їх  |                       | +            | +                  |
| 7  | Ділової комунікації (проводити ділові переговори, бесіди, наради, збори, представляти свій цех підрозділам підприємства) |                       | +            | +                  |
| 8  | Виявляти можливості кращого використання ресурсів цеху   | +                     |              | +                  |
| 9  | Працювати в команді з підлеглими, адміністрацією та вміння уникати конфліктних ситуацій                                  | +                     |              |                    |
| 10 | Навчатися та займатися самовдосконаленням  |                       | +            | +                  |
| 11 | Мотивувати персонал цеху на виконання планових завдань, підвищення продуктивності праці, зниження витрат                 | +                     | +            | +                  |
| 12 | Проводити співбесіди при прийомі та звільненні   |                       | +            |                    |
| 13 | Брати на себе відповідальність за недоліки в роботі цеху   | +                     | +            | +                  |
| 14 | Оцінювати реальність та напруженість планів цеху   |                       | +            | +                  |
| 15 | Виявляти «вузькі» місця у виробництві та знаходити шляхи їх усунення   |                       | +            | +                  |
| 16 | Своєчасно контролювати виконання завдань   |                       | +            | +                  |
| 17 | Вміння аналізувати та знаходити причини відхилень від планових завдань   |                       | +            |                    |
| 18 | Намагатися виконувати планові завдання в зазначені строки  |                       | +            |                    |
| 19 | Оцінювати та обґрунтовувати перспективність заходів  |                       | +            | +                  |
| 20 | Розробляти стратегію розвитку цеху в межах стратегії розвитку підприємства   | +                     | +            | +                  |

Продовження таблиці 1.

| 1  | 2   | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|
|    | Знання  |   |   |   |
| 1  | Менеджменту персоналу   |   | + |   |
| 2  | Теорії та практики конфліктології   | + |   |   |
| 3  | Методів та прийомів ділової комунікації   |   | + | + |
| 4  | Психології управління   |   | + | + |
| 5  | Принципів та особливостей діяльності за посадою                                   |   | + |   |
| 6  | Особливостей технології виробничих процесів в цеху                                |   | + | + |
| 8  | Особливостей організації різних типів виробництва                                 |   | + | + |
| 9  | Системи оперативно-виробничого планування та управління на підприємстві           |   | + |   |
| 10 | Теорії та прогресивних методів мотивації персоналу                                |   | + |   |
| 11 | Методів аналізу виробничо-господарської діяльності цеху                           |   | + | + |
| 12 | Методів обґрунтування економічної ефективності технологічних рішень               | + |   | + |
| 13 | Методів вирішення проблем, розробки та прийняття управлінських рішень             |   | + | + |
| 14 | Методів оцінки результатів діяльності підлеглих та підрозділів цеху               |   | + | + |
| 15 | Методів оцінки впливу результатів роботи цеху на результати підприємства в цілому |   | + | + |
| 16 | Методики проведення співбесіди при прийомі на роботу та звільненні                |   | + |   |
| 17 | Методів виявлення сильних та слабких сторін                                       |   | + | + |
| 18 | Методів оцінки та підвищення якості продукції цеху                                |   | + | + |
| 19 | Методів розробки стратегії діяльності цеху на найближчу перспективу               | + | + | + |
|    | Особистісні якості (характеристики)   |   |   |   |
| 1  | Чесність та добросовісність   |   |   | + |
| 2  | Рішучість   |   | + |   |
| 3  | Відданість інтересам підприємства   |   | + |   |
| 4  | Поважне ставлення до підлеглих та колег   | + | + |   |
| 5  | Самостійність   | + | + |   |
| 6  | Принциповість   |   | + |   |
| 7  | Чіткі цілі в професійній та особистій діяльності                                  |   | + | + |
| 8  | Об'єктивна самооцінка   |   | + |   |
| 9  | Бажання робити кар'єру  |   | + |   |
| 10 | Розсудливість та творчий підхід до справи   |   | + |   |
| 11 | Здатність переконувати інших людей  |   | + | + |
| 12 | Вимогливість та справедливість у відносинах до підлеглих та колег                 | + |   | + |

Продовження таблиці 1.

| 1  | 2   | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|
| 13 | Вміння вислухати думки інших людей                              |   |   | + |
| 14 | Здатність визнавати свої помилки                                |   | + |   |
| 15 | Ініціативність  |   | + |   |
| 16 | Упевненість у собі  |   | + |   |
| 17 | Дисциплінованість   | + | + | + |
| 18 | Нетерпимість до недоліків, що знижують ефективність роботи цеху | + | + | + |
|    | Наявність якостей особистості, які заважають зайняттю посади    |   |   |   |
| 1  | Пасивність  | + | + | + |
| 2  | Звичка оточувати себе людьми з негативним мисленням             | + | + | + |
| 3  | Плутанина мислення та мови                                      | + | + | + |
| 4  | Неуважне ставлення до людей та їх проблем                       | + | + | + |
| 5  | Відсутність почуття реальності                                  | + | + | + |
| 6  | Неорганізованість   | + | + | + |

\* Найбільш важливі складові компетентності при певних конкурентних стратегіях означені “+”.

Проведене дослідження дало змогу зробити висновок, що вимоги до компетентності керівників та спеціалістів залежать від конкурентної стратегії розвитку підприємства. На основі порівняльного аналізу карт компетентності з цілями і завданнями основних конкурентних стратегій, нами було визначено ключові вимоги до компетентності керівників середньої та низової ланки у відповідності до кожної конкурентної стратегії. Ключовими являються ті компетентності, які дають змогу найбільш повно та ефективно реалізовувати обрану конкурентну стратегію.

Карты компетентності є важливим інструментарієм визначення необхідних для забезпечення потреб виробництва якостей персоналу. Крім того, їх використання дозволить керівництву виявити недостатні знання та своєчасно розробити навчальні програми для підвищення кваліфікації та здійснити оцінку компетентності персоналу.

В ході атестації оцінюється ступінь відповідності наявного рівня компетентності окремих працівників, вимогам тих посад, які вони займають.

Для оцінки (атестації) персоналу запропоновано використати бальний метод. На початковому етапі проведення атестації персоналу доцільно здійснювати оцінку тільки ключових компетентностей як найбільш значимих. На основі здійсненої оцінки виводиться середній бал компетентності працівника:

$$X = \frac{\sum_{i=1}^m x_i \cdot n_i}{n}, \quad (1)$$

де  $x_i$  – варіанта вибірки – значення бала;

$m$  – кількість варіант вибірки;

$n_i$  – частота варіант  $x_i$ ;

$n$  – обсяг вибірки ( $n \leq N$ ) – кількість ознак характеристик, які вивчаються;

$N$  – загальна кількість ознак характеристик карти компетентності.

Для заповнення карти компетентності запропоновано шкалу оцінювання впливу характеристик компетентності персоналу. Як характеристики розглядаються:  $XP_1$  – навички та вміння;  $XP_2$  – знання;  $XP_3$  – особистісні якості;  $XP_4$  – якості, які заважають обійняти посаду. Для встановлення рівня компетентності застосовується шкала

оцінювання ознак характеристик:  $XP_1, XP_2, XP_3$  – від 0 до 5 балів;  $XP_4$  – від (-5) до 0 балів, тоді  $m = 11$ .

За картою компетентності здійснюється дисперсійний аналіз оцінювання, а саме: виявляється вплив стратегії підприємства на рівень компетентності. Якісний фактор – стратегія має три постійних рівні (види стратегій). Кількість випробувань на різних рівнях різна, а саме: на рівні стратегії лідерства щодо витрат зроблено  $N_1$  випробувань, на рівні стратегії диференціації –  $N_2$  випробувань і на рівні стратегії оптимальних витрат –  $N_3$  випробувань (табл.2).

Для розв’язання задачі введемо поняття:

$n = N_1 + N_2 + N_3$  – загальна кількість випробувань (обсяг вибірки);

$\bar{x}_{грj}$ , ( $j = 1,2,3$ ) – групове середнє – середній бал компетентності на  $j$ -му рівні, який обчислюється за формулою (1).

Таблиця 2 – Результати проведеної оцінки за картою компетентності

| Номер випробування, $i$         | Конкурентні стратегії (рівні фактора, $j$ ) |                 |                       |
|---------------------------------|---|-----------------|-----------------------|
|                                 | лідерства<br>щодо витрат                    | диференціації   | оптимальних<br>витрат |
| 1                               | $x_{11}$                                    | $x_{12}$        | $x_{13}$              |
| 2                               | $x_{21}$                                    | $x_{22}$        | $x_{23}$              |
| ...                             | ...   | ...             | ...                   |
| $N$                             | $x_{N1}$                                    | $x_{N2}$        | $x_{N3}$              |
| Групове середнє $\bar{x}_{грj}$ | $\bar{x}_{гр1}$                             | $\bar{x}_{гр2}$ | $\bar{x}_{гр3}$       |

де  $x_{ij}$  – значення бала, яке відповідає  $i$ -й ознаці на  $j$ -му рівні ( $i = \overline{1, N}$ ,  $j = 1,2,3$ ).

Для перевірки гіпотези  $H_0$  використовують критерій

$$\frac{S_{\text{факт}} / 2}{S_{\text{зал}} / (n - 3)} = F_B. \quad (2)$$

Якщо  $F_B < F_{1-\alpha}(2, n-3)$ , то немає підстав відхилити гіпотезу  $H_0$  (різниця групових середніх незначуща).

Якщо  $F_B \geq F_{1-\alpha}(2, n-3)$ , то гіпотеза  $H_0$  відхиляється і з надійністю висновку  $1-\alpha$  приймаємо рішення, що досліджуваний якісний фактор (стратегія) впливає на результуючу ознаку (рівень компетентності).

Залежно від одержаних балів проводиться робота з персоналом, яка потребує диференційованого підходу до його компетентності (табл. 3).

Таблиця 3 – Критерії оцінки рівня компетентності

| Середній бал оцінки<br>рівня компетентності | Критерії   |
|---|--|
| Від -5 до 2                                 | Рівень компетентності не відповідає вимогам посади. Працівника необхідно перевести на іншу посаду, направити на професійну підготовку або звільнити.   |
| Від 2,1 до 3                                | Рівень компетентності недостатньо відповідає вимогам посади. Необхідно забезпечити підвищення професійної кваліфікації або перевести працівника на іншу посаду.  |
| Від 3,1 до 4                                | Рівень компетентності в основному відповідає вимогам посади. Доцільно забезпечити підвищення рівня компетентності шляхом періодичного навчання, обміну досвідом, мотивації працівників до професійного розвитку. |
| Від 4,1 до 5                                | Високий рівень компетентності, який повністю відповідає вимогам посади. Доцільно або розширити повноваження посади або перевести його на посаду з вищим рівнем вимог.  |



**Висновки.** Запропонована методика бальної оцінки рівня компетентності керівників всіх ланок та фахівців підприємства, диференційований підхід до їхнього розвитку та посадової ротації дасть змогу забезпечувати підвищення якісних характеристик, зростання конкурентоспроможності персоналу та його ефективного використання.

Отже карти компетентності є важливим інструментом в системі стратегічного управління персоналом.

Для прогнозування своїх потреб у персоналі, формування та руху кадрового резерву, здійснення оцінки персоналу, планування кар'єри та визначення вимог до персоналу, підприємству необхідно:

а) мати чіткий опис всіх вимог до посад та всіх функцій, які необхідні для реалізації відповідного виду конкурентної стратегії;

б) визначити оптимальний склад компетентності для кожної з керівних посад (розробити карти компетентності);

в) проводити аналіз взаємозв'язку між вимогами до компетентності певних посад та компетентністю спеціалістів, що їх займають та їх моніторингу.

Тільки після здійснення цих заходів підприємство буде в змозі здійснювати добір спеціалістів та керівників з необхідною компетентністю, відповідно до конкурентної стратегії діяльності підприємства. Застосування карт компетентності для оцінки персоналу дозволить вирішити гострі проблеми кадрової політики та підвищити конкурентоспроможність персоналу.

## Список літератури

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер.с англ. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (серия «Менеджмент для лидера»).
2. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії : моногр. / О.М.Левченко. – К.: Видавничий дім «Корпорація», 2005. – 292 с.
3. Романюк Л.М. Компетенція персоналу – фактор реалізації конкурентної стратегії діяльності підприємства / Л.М.Романюк // Економіка промисловості. – 2004. - №4. – С.126-130.
4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О.І.Амоша, О.Ф.Новікова, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська та ін. / НАН України. Ін-т економіки пром.-сті.- Донецьк, 2006. – 208 с.

### **Ludmila Romaniuk, Lidiy Vdovychenko**

*Kirovograd natsionalnyy Technical University, Kirovograd city*

#### **Evaluation of personnel competence as a factor of competitive ability**

The thesis investigates conceptual approaches for evaluation of personnel competence in order to increase competitive ability of an enterprise. The thesis defines the main requirements for the personnel, depending on competitive strategies of an enterprise. The main components of personnel competence were defined: general and professional knowledge, experience, personal qualities of a worker that can have a positive or a negative influence on the working process.

Competence maps for the specialists and managers of machine-building enterprises applicable for various concurrent strategies were presented. Competence maps help to solve the most important problems of personnel policy; to define competence requirements for the managers and specialists; to analyze the compliance of workers to their posts.

Competence maps are an important instrument in personnel management strategy system. Rating-based approach based on the competence maps was suggested for evaluation of the competence level of the managers and specialists of all the departments of an enterprise. That allows using the differentiated approach for defining the competence level, will help to optimize the qualitative characteristics, to plan the career, to develop the programs for the job rotation, which would increase the personnel concurrent ability and the concurrence advantages of an enterprise.

#### **strategy, personnel, competence, management strategy, competitive ability**

Одержано 01.03.14

УДК 331.101.3

**О.А. Харун, доц., канд. екон. наук**  
*Хмельницький національний університет*

## Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства

У статті визначено сутність оцінки трудового потенціалу та системи показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства. Досліджено систему оцінки трудового потенціалу робітників, службовців та фахівців промислового підприємства. Виділено інноваційну складову трудового потенціалу керівників, яку розкривають коефіцієнт новаторства та коефіцієнт інноваційної активності.

**трудоий потенціал, оцінка трудового потенціалу, показники, підприємство**

**Е.А. Харун, доц., канд. екон. наук**  
*Хмельницький національний університет*

**Оценка трудового потенциала промышленного предприятия**

В статье определена сущность оценки трудового потенциала и системы показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия. Исследована система оценки трудового потенциала работников, служащих и специалистов промышленного предприятия. Выделена инновационная составляющая трудового потенциала руководителей, которая определяется с помощью коэффициента новаторства и коэффициента инновационной активности.

**трудоий потенциал, оценка трудового потенциала, показатели, предприятие**

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах інноваційних науково-технічних перетворень, випуск високоякісної продукції та успішність розвитку бізнесу безпосередньо залежить від компетентності наявного персоналу. Найважливішими ресурсами підприємства виступають саме трудові ресурси. Тому для керівництва необхідно мати адекватне уявлення про рівень ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом у вітчизняній економічній літературі з'явилось чимало наукових публікацій, в яких визначаються різні аспекти оцінювання трудового потенціалу підприємства, зокрема це праці І. Бажан, Б. Данилишина, М. Гуменюк, І. Джаїн, Т. Калінеску, М. Кім, Е. Лібанової, Е. Маслової, Р. Набока, О. Новікова, Ю. Одегова, С. Рекуненко та інші. Проте, на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства, а запропоновані методики не дозволяють здійснити його комплексну оцінку.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження компонентів та показників оцінки трудового потенціалу підприємства в умовах ринкової економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [1].

Об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, яка поєднує не тільки кількісні, а й якісні показники.

На думку Ю.Г. Одегова та Л.В. Карташова, система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства – це відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [2, с. 76].

Визначаючи систему показників трудового потенціалу працівників підприємства необхідно використовувати комплексний, динамічний та кількісний підходи.

При комплексному підході повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу. Якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи показників, проблема не буде вирішена.

Динамічний підхід передбачає здійснення ретроспективного аналізу минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використання науково-дослідної літератури з цієї проблеми та виконання перспективного аналізу (прогноз).

Застосування кількісного (математичного) підходу передбачає можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів [3].

Відмітимо, що показники оцінки трудового потенціалу повинні відповідати таким вимогам, як бути:

- аналітичними, тобто пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;
- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;
- прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни чи процесу явища в часі;
- однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;
- вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;
- документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;
- ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату [4].

Відмітимо, що кількісна оцінка трудового потенціалу підприємства заснована на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів, віковому та кваліфікаційному складі персоналу, структурі персоналу, показниках руху робочої сили, кількості робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці та показниках ефективності праці. Отже, при оцінці трудового потенціалу підприємства можна визначити величину кількісної складової, проте із позиції вимог сьогодення цього не досить. Тому в умовах інноваційного розвитку основний акцент робиться на якісний склад, який представлений: фізіологічною, соціально-психологічною, кваліфікаційною, інтелектуальною, інноваційною та культурно-моральною складовими.

Р.М. Набока виокремлює проблеми якісної оцінки трудового потенціалу: визначення еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння; відсутність цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації; розмаїтість набору якісних параметрів трудового потенціалу [5].

Т.В. Калінеску та Ю.А. Романовська відмічають, що якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. На їх думку, аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для: розробки прогнозів у сфері праці; прийняття відповідних управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до відповідної праці;

визначення напрямків кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плинності кадрів, забезпечення умов для відтворення трудового потенціалу) [6].

На думку Е. В. Маслова, використання якісних оцінок у рамках здійснення різних порівнянь кількісної інформації переводить результати досліджень кількісної інформації в розряд якісної. В свою чергу якісні показники дають змогу знайти причини неефективності, що полягають у недотриманні якісних вимог. Проте, в реальній практиці на підприємствах застосовуються лише деякі, найважливіші для певних умов або найдоступніші для вимірювання показники, за якими можна розглядати реальний стан трудового потенціалу підприємства [7].

Величину трудового потенціалу як базової основи розрахунку трудового потенціалу, можна виразити за формулою:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{nn}, \quad (1)$$

або

$$\Phi_n = Ч \cdot Д \cdot T_{зм}, \quad (2)$$

де  $\Phi_n$  – сукупний потенціальний фонд робочого часу підприємства, годин;  $\Phi_k$  – величина календарного фонду часу, годин;  $T_{nn}$  – нерезервоутворюючі неявки і перерви, годин;  $Ч$  – чисельність працюючих, осіб;  $Д$  – кількість днів роботи в періоді, днів;  $T_{зм}$  – тривалість робочого дня, годин.

Потенціальна величина виробничого колективу в годинах – це множина чисельності працюючих ( $Ч$ ) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня в годинах ( $T_{зм}$ ) з врахуванням кількості днів ( $Д$ ) в періоді.

І.І. Бажан для визначення чисельності трудового потенціалу використовує розрахунки, які враховують якісні характеристики за окремими віковими і статевими групами [8]:

$$T_n = (Ч_{не} - Ч_{инв}) + Ч_{nn} + Ч_{n,нид}, \quad (3)$$

де  $T_n$  – трудовий потенціал;

$Ч_{не}$  – працюючі у працездатному віці;

$Ч_{инв}$  – інваліди;  $Ч_{nn}$  – працюючі пенсіонери;

$Ч_{n,нид}$  – працюючі підлітки.

М. Д. Виноградський відмічає, що найбільш важливими показниками якісного складу трудового потенціалу підприємства є: 1) укомплектування підприємства необхідною кількістю персоналу певних професій, спеціальностей, кваліфікації: рівень загальної і спеціальної освіти; середній вік працівника; стать; стаж роботи за даною спеціальністю (на посаді) і стаж роботи на даному підприємстві; чисельність працівників, які опанували сумісні професії, і соціальна активність працівників; 2) співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і у професійних групах; 3) якість розстановки кадрів за посадами і спеціальностями; 4) ступінь відповідності працівника до вимог робочого місця; 5) тривалість використання працівника на одній посаді [9, с. 400].

Отже, основним аналітичним способом визначення якісного складу трудового потенціалу підприємства є баланс порівняльних даних, порівняння штатної потреби працівників для виконання виробничої програми за чисельністю, професіями, кваліфікацією, освітою і їх наявністю.

Оцінювання трудового потенціалу працівника має передбачати визначення кількості, якості, відповідності та ступеня використання потенціалу в інтересах підприємства [10]. Для цього необхідно вирішити три взаємозалежні завдання,

пов'язані: по-перше, з формуванням таких продуктивних здібностей людини, які найбільше відповідали б вимогам, що висуваються якості робочої сили щодо конкретного місця роботи; по-друге, із створенням таких соціально-економічних і виробничо-технічних умов на виробництві, які сприяли б максимальному використанню здібностей працівника щодо певного виду роботи; по-третє, ці процеси не повинні шкодити організму і порушувати права працівника як особистості.

Варто відмітити, що для промислових підприємств найбільш ефективною й уніфікованою є коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу (гібрид витратних і порівняльних підходів до його оцінки).

Всі коефіцієнти оцінювання трудового потенціалу інтегруються в такі групи: показники професійної компетентності; показники творчої активності; показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт; показники трудової дисципліни; показники колективної роботи тощо [11].

Оцінку трудового потенціалу промислового підприємства необхідно здійснювати за такими коефіцієнтами як: коефіцієнти оцінювання робітників; коефіцієнти оцінювання службовців і фахівців; коефіцієнти оцінювання керівників.

Система оцінки трудового потенціалу робітників, службовців та фахівців промислового підприємства включає показники, представлені в таблиці 1 [12; 13].

Таблиця 1 – Показники оцінки трудового потенціалу промислового підприємства\*

| Показник                                     | Розрахункова формула                       | Складові формули   |
|--|--|--|
| 1. Коефіцієнт стану здоров'я                 | $KS=1-\Phi X/\Phi$                         | $\Phi X$ – кількість невиходів по хворобі; $\Phi$ – загальний фонд робочого часу   |
| 2. Коефіцієнт фізичної працездатності        | $K_{\phi.n} = \text{ЧП}_{не} / \text{Ч}_n$ | $\text{ЧП}_{не}$ – чисельність працюючих в найбільш продуктивному віці 22–35 років; $\text{Ч}_n$ – загальна чисельність працюючих (робітників / службовців, фахівців, керівників)  |
| 3. Коефіцієнт кваліфікації робітників        | $K_{ка} = PPC - PPM$                       | $PPC$ – середній розряд робітників у цілому по підприємству; $PPM$ – максимальний розряд для робітників (якщо на різних ділянках максимальний розряд має різне значення, то береться середнє значення максимального розряду)   |
| 4. Коефіцієнт оперативності виконання робіт  | $K_{опер} = P / \Pi$                       | $P$ – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені терміни; $\Pi$ – кількість робіт, фактично виконаних протягом аналізованого періоду  |
| 5. Коефіцієнт конфліктності                  | $K_{кф} = \Phi K / \Phi$                   | $\Phi K$ – кількість часу, витрачене на вирішення конфлікту; $\Phi$ – загальний фонд робочого часу.  |
| 6. Коефіцієнт освіченості                    | $K_{осв} = A / 60$                         | $A$ – тривалість роботи працівника за спеціальністю, вказаною в дипломі (протягом аналізованого періоду), місяців із урахуванням терміну відпустки співробітника; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, зазначеною в дипломі про вищу освіту, місяців. |
| 7. Коефіцієнт фахового досвіду               | $K_{досв} = B / 60$                        | $B$ – досвід роботи на певній посаді, місяців із урахуванням відпустки працівника; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців.  |
| 8. Коефіцієнт підвищення кваліфікації        | $K_{квал} = H / \Pi H$                     | $H$ – фактична тривалість навчання щодо підвищення кваліфікації протягом періоду роботи за спеціальністю, місяців. $\Pi H$ – нормативна тривалість навчання стосовно підвищення кваліфікації, місяців.   |
| 9. Коефіцієнт раціоналізаторської активності | $K_{ра} = \frac{RP}{B} \cdot 12$           | $RP$ – кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих співробітником протягом терміну роботи за спеціальністю; $B$ – тривалість роботи працівника за спеціальністю, місяців.   |

\*Примітка. Система оцінки трудового потенціалу службовців і фахівців промислового підприємства включає показники, представлені в табл. 1 (крім п.3).

Кінцевим результатом інноваційної діяльності є підвищення ефективності діяльності підприємства. Коефіцієнт новаторства може бути розрахований за формулою:

$$K_n = E_{ef} / B, \quad (4)$$

де  $E_{ef}$  – економічний ефект від впровадження нововведення;

$B$  – витрати на впровадження нововведення.

Відмітимо, що крім перерахованих вище показників (виключаючи п.3 з табл. 1), оцінка керівників враховує також інноваційну складову. Інноваційну складову трудового потенціалу визначають: коефіцієнт новаторства; коефіцієнт інноваційної активності. Коефіцієнт новаторства характеризує результативність інноваційної діяльності керівника в результаті впровадження нових і вдосконалених методів роботи, впровадження технологій, винаходів.

Крім того на підприємстві є види нововведень, які не супроводжуються прямим економічним ефектом або його дуже важко виділити в кількісному вимірі. Наприклад, скорочення часу на обробку документації не виражається прямим фінансовим результатом.

Проте ефект від нововведення, що дозволяє скоротити час обробки документації виражається у збільшенні продуктивності праці. Тому, поряд з коефіцієнтом новаторства, для більш повної оцінки слід проводити розрахунок коефіцієнта інноваційної активності за формулою:

$$K_{i.a} = K / \mathcal{C}_n, \quad (5)$$

де  $K$  – кількість впровадження нових і вдосконалених методів роботи, технологій, винаходів;

$\mathcal{C}_n$  – чисельність працівників, керівної ланки.

На нашу думку, значущість кінцевих результатів діяльності промислового підприємства, продуктивності якості праці персоналу, організація його роботи визначає необхідність комплексного оцінювання ефективності управління персоналом підприємства.

У представленому методі нами наведені основні показники оцінки, але він може бути доповнений коефіцієнтом якості виконання робіт, коефіцієнтом повноти виконання робіт, коефіцієнтом своєчасності виконання робіт тощо. Зауважимо, що повнота і достовірність оцінки трудового потенціалу залежить від кількості і якості обраних коефіцієнтів.

Відзначимо, що комплексне оцінювання трудового потенціалу є одним із першочергових завдань у напрямку підвищення загального потенціалу промислового підприємства. Розроблення доцільної та обґрунтованої системи і процедури вимірювання вартості кадрової складової потенціалу підприємства вимагає комплексних досліджень як у напрямку кількісного вимірювання, так і якісного оцінювання, оскільки трудовий потенціал є індикатором загального стану та рівня сукупних можливостей підприємства з урахуванням усіх його проявів.

**Висновки.** Отже, кількісно трудовий потенціал віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, а якісно – можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у трудовий потенціал знань, умінь і професійних навичок. Недостатність кількісних оцінок та їхня низька ефективність під час здійснення управління трудовим потенціалом вимагають застосування якісних показників. Абсолютні та відносні кількісні показники

використовують для виявлення симптомів і виявів проблем, що мають якісні корені. Коефіцієнтна методика аналізу трудового потенціалу дозволяє встановити рівні потенціалу та запропонувати управлінські рішення щодо його подальшого розвитку. У подальших дослідженнях планується визначення інтегрального показника та розроблення методики його застосування.

## Список літератури

1. Белкин Е. В. Человеческий фактор общественного производства / Е. В. Белкин. – М. : Мысль 1989. – 164 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.
3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала : Монография / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
4. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: учеб. пособие. / М.Н. Ким. – Х. : НАУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 314 с.
5. Набока Р.М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.gusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.gusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm)
6. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: Навч. посібник / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська та ін. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
7. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Маслов Е. В. ; [под ред. П. В. Шереметова]. – М. : ИНФРА–М, 1999. – 312 с.
8. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: Монографія / І. І. Бажан. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2006. – 144 с.
9. Виноградський М. Д. Управління персоналом: Навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкановаг – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
10. Добикіна О. К. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. К. Добикіна. – К. : Центр навч. Л-ри, 2007. – 347 с.
11. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
12. Рекуненко С.Н. Оценка трудового потенциала строительной организации / С. Н. Рекуненко // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Вип. 130/2012. Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь, 2012. – С. 191–196.
13. Гуменюк М.М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М. М. Гуменюк // Всеукраїнський науково-виробничий журнал Підприємство і менеджмент. – 2011. – № 2. – С. 65–68.

**Olena Kharun**

*Khmelnytskyi National University*

### **Evaluation of the employment potential of industrial enterprises**

The aim of the paper is to study the components and indicators for assessing the employment potential of the company in a market economy.

The system of indicators characterizing the employment potential of the enterprise is defined as an open system, which is a set of interrelated elements that give a comprehensive description of the labor component of the resource potential of the entity Systematized evaluation indexes of labor potential employees, officers and specialists of industrial enterprises.

Author determined the perceptions of an innovative component that determine the rate of innovation and the rate of innovation activity.

In summary, coefficient proposed method for analyzing the employment potential to set the level of capacity and offer management solutions for its further development.

**employment potential, assessment of employment potential, performance, enterprise**

Одержано 10.04.14

УДК 331.101.3:658.27 (477)

**Н.П. Базалійська, асп.**

*Хмельницький національний університет*

## Планування трудової поведінки робітника як визначальна передумова ефективного управління промислово-виробничим персоналом підприємства

У статті розглянуто сутність трудової поведінки робітника та її взаємозв'язок із трудовою діяльністю персоналу. Представлено особливості процесу планування трудової поведінки робітника як складового елемента управління промислово-виробничим персоналом підприємства. Запропоновано систему формування ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника.

**трудова поведінка, трудова діяльність, управління промислово-виробничим персоналом, планування трудової поведінки робітника**

**Н. П. Базалийская, асп.**

*Хмельницкий национальный университет*

**Планирование трудового поведения работника как определяющее условие эффективного управления промышленно-производственным персоналом предприятия**

В статье рассмотрена сущность трудового поведения работника и ее взаимосвязь с трудовой деятельностью персонала. Представлены особенности процесса планирования трудового поведения работника как составного элемента управления промышленно-производственным персоналом. Предложена система формирования эффективной трудовой деятельности рабочих на основе планирования трудового поведения работника.

**трудоуое поведение, трудовая деятельность, управление промышленно-производственным персоналом, планирование трудового поведения работника**

**Постановка проблеми.** В умовах сьогодення, коли ринкова економіка орієнтована на досягнення довгострокової прибутковості та конкурентної життєздатності, виробничі підприємства намагаються також забезпечити оптимальність свого функціонування за рахунок найбільш раціонального використання усіх наявних виробничих, фінансових, інформаційних та трудових ресурсів. Водночас, якісне управління трудовим потенціалом підприємств являється фундаментальною основою їхньої стабільної і успішної діяльності у зовнішньому ринковому середовищі.

Слід відмітити, що управління трудовою поведінкою робітника виступає важливою складовою забезпечення ефективного управління трудовим потенціалом усього промислово-виробничого персоналу підприємства, адже саме робітник є тим ключовим рушієм і барометром продуктивної трудової діяльності працівників від якого залежить результативність функціонування усіх інших сторін економіко-трудоуих відносин на підприємстві.

Загальносвітові тенденції розвитку економіки полягають в посиленні впливу людського фактора на результати діяльності виробничих організацій, враування фізичних, інтелектуальних, психологічних, емоційних здібностей людини до праці, здатність її до творчої роботи в колективі. За таких умов, трудоуа поведінка працівника перетворюється в особливий об'єкт уваги менеджерів та управлінців сучасних



промислових підприємств, неодмінною характеристикою трудового потенціалу промислово-виробничого персоналу.

Зауважимо, що кадрове планування є визначальним елементом формування персоналу, який відіграє вирішальну роль при визначенні стратегії та кадрової політики, сприяє її реалізації через відповідні заходи, які узгоджуються з виробничими, фінансовими планами, планами науково-дослідних робіт, тощо.

Як підкреслюють Х.Т. Грехем и Р. Беннетт, результатом кадрового планування повинна стати наявність необхідних людей, які виконують необхідну роботу на необхідних місцях в необхідний час [1, с. 165].

Планування трудової поведінки робітника є першочерговою складовою як загальної системи кадрового планування на підприємстві, так і системи управління та контролінгу трудової поведінки робітників. Воно сприяє вирішенню ключових проблем щодо набору висококваліфікованого персоналу, розвитком та підвищенням якості трудової діяльності промислово-виробничого персоналу.

Оскільки існує пряма залежність між плануванням трудової поведінки та ефективністю управління промислово-виробничим персоналом підприємства виникає об'єктивна необхідність ґрунтовного дослідження даної проблематики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Загальні підходи до планування діяльності підприємства висвітлені в працях таких вітчизняних і зарубіжних дослідників, як Азарян О.М., Бабенко Н.О., Багієва Г.Л., Баюри В.І., Руделіуса В., Сокур М.І., Тарасевич В.М., Циба Т.Є.

Вивченням питання планування діяльності персоналу займалися наступні науковці: М.Д. Віноградський, В.В. Вітвицький, Н.А. Волгин, Л.П. Гавлінська, І.М. Демчик, П.В. Журавльов, А.Я. Кібанов, В.О. Лук'янихін, Л.М. Луцишин, З.М. Метельська, М.І. Мурашко, Л.А. Швайка, С.В. Шершня, Г. Шмидт.

Однак, сфера планування трудовою поведінкою робітника на підприємстві є дуже обмеженою у дослідженнях вітчизняних економістів та науковців, хоча в ній закладений величезний як особистісний потенціал росту продуктивності праці працівника, так і конкурентний потенціал економічного розвитку підприємства в стратегічному масштабі.

**Постановка завдання.** Основною метою нашого дослідження виступає формування системи ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника на підприємстві.

Для досягнення мети необхідно вирішити наступні завдання: розглянути сутність трудової поведінки робітника; сформулювати визначення категорії "планування трудової поведінки робітника"; визначити місце планування трудової поведінки робітника в системі управління промислово-виробничим персоналом; розробити систему забезпечення ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника; встановити практичні переваги застосування планування трудової поведінки робітника для підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Розкриття підвалин управління трудовою поведінкою робітника, на сьогодні, зводиться виключно до виокремлення певних соціальних та психологічних особливостей трудової діяльності індивіда в межах певної організаційної структури.

Так, В. Верховин розглядає трудову поведінку людини через призму внутрішніх психологічних підвалин мотиваційної системи керування соціальною дійсністю індивіда [2, с. 36]. Відомий соціолог Г. Дворецька відзначає, що трудова поведінка особистості є різновидом соціальної поведінки індивіда і утворюється внаслідок механічного поєднання трудових дій працівника, виконуваних на конкретному робочому місці [3, с. 219]. А. Темницький, вважає доцільним застосовувати термін

“трудова поведінка” для соціальної групи, яку можна з певною очевидністю назвати найманими працівниками, тобто людьми, вимушеними через економічну несамостійність продавати свою робочу силу на певний час і за певну плату, що зазвичай фіксується [4, с. 76].

Зауважимо, що не потрібно ототожнювати поняття “трудова поведінка” із категорією “трудова діяльність” робітника.

Трудова поведінка як форма трудової активності набагато складніша у порівнянні з трудовою діяльністю, оскільки, з одного боку, підпорядковується нормам середовища, з іншого, – має складну, непередбачувану структуру.

А. Доронін стверджує, що поведінка людини – система взаємопов’язаних реакцій, через яку вона оволодіває дійсністю і цілеспрямовано її змінює, тоді як діяльність – специфічно людський спосіб ставлення до світу, процес, під час якого людина творчо перетворює природу, роблячи тим самим себе діяльним суб’єктом, а явища природи, які вона опановує, – об’єктом своєї діяльності [5, с. 176].

Відмітимо, що трудова поведінка є елементом, основною складовою трудової діяльності працівника. А. Доронін виокремлює поняття “діяльної поведінки”, яке, на нашу думку, можна співвідносити із поняттям “трудової поведінки”, джерелом яких є “трудова активність” людини. Аналогічно, відображає В. Ядов трудову поведінку людини як форму трудової діяльності, її зовнішній бік [6, с. 10].

Трудова поведінка - регульований комплекс свідомих актів, учинків і дій суб’єкта трудової діяльності, які здійснюються з використанням предметів праці з метою досягнення відповідного результату [7].

Якісне управління трудовою поведінкою робітника на підприємстві сприяє найбільш повному використанню професійно-кваліфікаційного потенціалу робітника, а отже, й найбільш оптимальному його залученню в процес виробництва із відповідним зростанням як продуктивності, так і ефективності його трудової діяльності на конкретному робочому місці.

Управління сучасним виробничим підприємством постійно потребує прийняття стратегічних рішень стосовно, в першу чергу, планування промислово-виробничого персоналу, аналізу його діяльності і раціонального використання. Український дослідник Г. Щокін характеризує управління персоналом як систему планування і прогнозування у роботі з персоналом [8, с. 56]. Кадрове планування є найскладнішою задачею управління персоналом. Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, відповідно до їхніх здібностей, нахилів і вимог виробництва [9, с. 109].

На рисунку 1 відображено планування трудової поведінки робітника як елемент кадрового планування системи управління персоналом підприємств.

Планування трудової поведінки робітника за своїм змістом дещо відрізняється від процесу планування персоналу, оскільки планування промислово-виробничого персоналу зводиться, здебільшого, до визначення необхідної чисельності працівників для виконання визначеного обсягу робіт, тоді як, процес планування трудової поведінки спрямований на забезпечення підприємством лише працівниками відповідної кваліфікації, із високим професійним рівнем знань, певним трудовим досвідом, відповідними психофізіологічними якостями. Саме тому, можна стверджувати, що планування трудової поведінки робітника лежить в основі високопрофесійного розвитку трудового потенціалу робітника та якісного його використання.

Отже, планування трудової поведінки робітника – це система комплексних заходів, спрямованих на встановлення відповідності професійних, кваліфікаційних, ділових, психофізіологічних, соціальних якостей робітника вимогам моделі конкретного робочого місця на підприємстві.

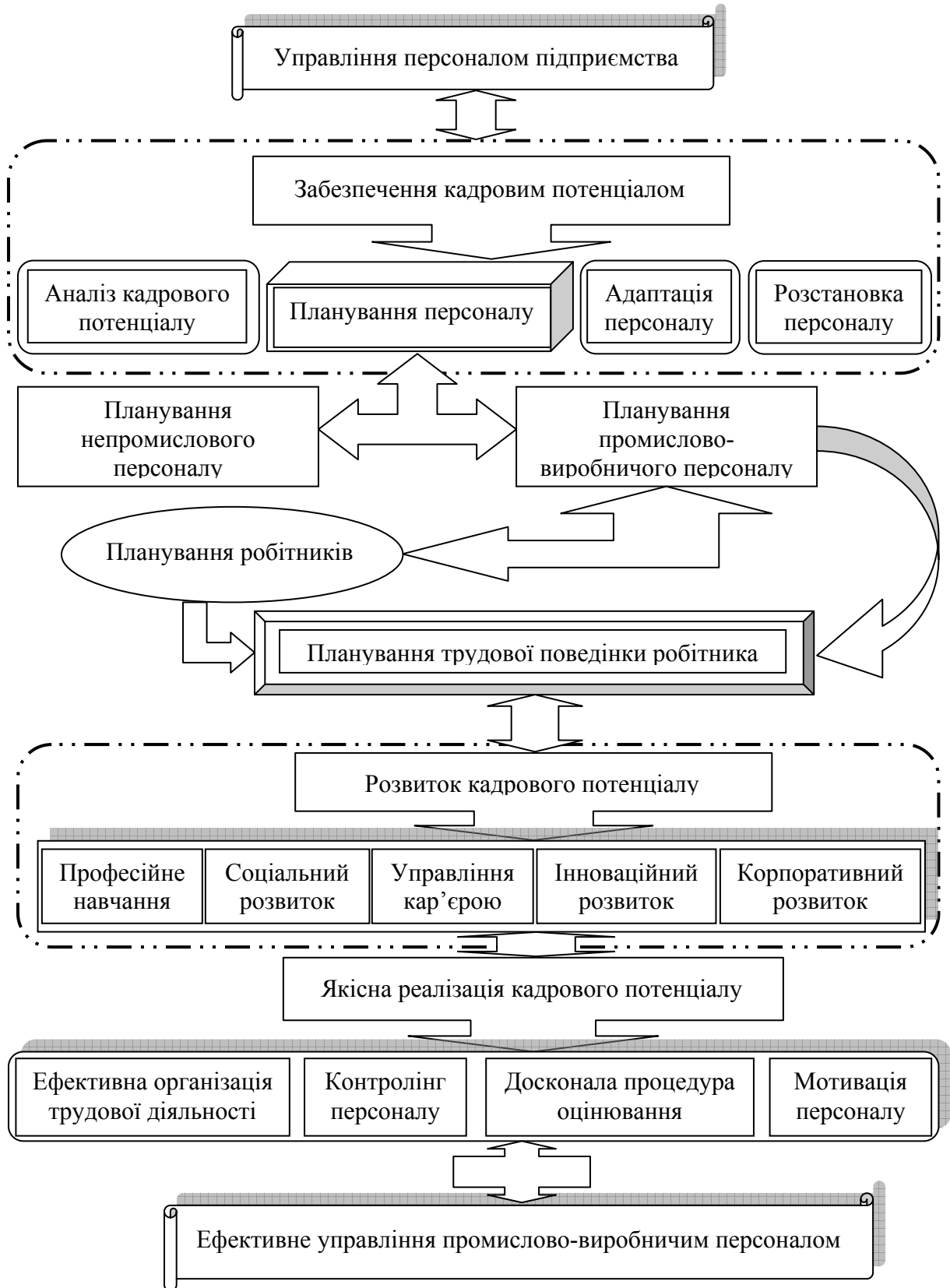


Рисунок 1 – Планування трудової поведінки в системі управління промислово-виробничим персоналом \*

\*Розроблено автором

Застосування процедури планування трудової поведінки робітників дозволить забезпечити підприємство промислово-виробничим персоналом відповідно до кількості і вимог робочих місць; підібрати таких робітників, які могли б вирішувати поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періодах; удосконалити рівень кваліфікації робітників; підвищити продуктивність праці промислово-виробничим персоналу.

Планування трудової поведінки робітника слід розпочинати із моніторингу та маркетингу ринку праці (рис. 2). Маркетингові дослідження ринку праці надають постійну, оновлену інформацію щодо співвідношення попиту і пропозиції робочої сили певної якості на відповідних сегментах ринку праці. Вони сприяють визначенню зовнішніх і внутрішніх джерел залучення працівників [10].



Рисунок 2 – Система формування ефективної трудової діяльності робітників на засадах планування трудової поведінки робітника на підприємстві\*

\*Розроблено автором

Так, зовнішні джерела сфокусовано на налагодження взаємозв'язку із кон'юнктурою ринку праці для найповнішого задоволення попиту підприємства щодо професійно-необхідного персоналу, тоді як, внутрішні орієнтовані на співробітників, які працюють на даному підприємстві, виділення найбільш кваліфікованих робітників і формування такого мотиваційного середовища, яке б спрямовувало працівників до якісної реалізації своїх фізичних, інтелектуальних та творчих здібностей до праці. При цьому застосовують відповідні форми залучення працівників, такі як внутрішній пошук, рекламні оголошення, рекомендації колег, послуги кадрових агенцій, центри навчальної підготовки та тимчасові послуги.

Першочерговим елементом планування трудової поведінки робітника є професійний відбір працівників. Відбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце, з врахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей, здібностей, характеру та інтересів організації [11, с. 87].

Використання підприємством ефективних технологій професійного відбору робітників дозволить сформувати трудовий колектив із професійно-придатних, високопрацевдатних, професійно-надійних робітників, які спроможні виконувати виробничі завдання високої складності, виробляти якісну продукцію та, водночас, постійно вдосконалювати свої знання, вміння, майстерність за допомогою безперервного навчання і підвищення кваліфікації.

**Висновки.** Таким чином, реалізація підприємством системи планування трудової поведінки робітника, забезпечить:

- удосконалення професійно-кваліфікаційної структури промислово-виробничого персоналу підприємства;
- набір працівників лише відповідних професійних, ділових, психофізіологічних, соціальних, творчих здібностей та якостей, необхідних для виконання робіт на конкретному робочому місці;
- зменшення витрат на добір некваліфікованих працівників;
- найбільш повну реалізацію потенційних професійно-кваліфікаційних здібностей робітника на робочому місці;
- зростання професіоналізму робітника завдяки оптимальній відповідності компетенцій робітника із посадовими вимогами конкретного робочого місця;
- формування стабільного трудового колективу за рахунок об'єднання в одну виробничу команду професійно-надійних і, відповідно, високопрацевдатних робітників;
- зростання продуктивності промислово-виробничого персоналу, а отже й прибутковості діяльності підприємства, в цілому.

Отже, планування трудової поведінки робітника є не тільки умовою ефективного розвитку сучасного виробництва, а й пріоритетною ціллю якісного поліпшення всієї економічної системи.

Перспективою наших подальших досліджень виступає більш ґрунтовний аналіз процедури професійного відбору робітників та формування певного механізму контролінгу трудової поведінки робітників, який би охоплював елементи якісного управління трудовою поведінкою робітника на підприємстві.

## Список літератури

1. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами: пер. с англ. / Х.Т. Грэхем – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 600 с.
2. Верховин В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации / В. И. Верховин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. – 80 с.
3. Дворецька Г. В. Соціологія : навчальний посібник / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.

4. Темницкий А. Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы / А.Л. Темницкий // Социологический журнал. – 2002. № 2. – С. 76-93.
5. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Х. : ВД «ИНЖЕК», 2008. – 320 с.
6. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. – Ленинград : «НАУКА», Ленинградское отделение. - 1979. – 248 с.
7. Базалійська Н. П. Узагальнюючі показники оцінювання трудової поведінки працівника виробничої організації / Н. П. Базалійська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Т1- №5. - 2013. – С. 185-191.
8. Щекин Г.В. Теория кадровой политики [Текст] : монография / Г.В. Щекин. – К.: МАУП, 1997. – 176 с.
9. Дмитренко Г. А. Мотивація й оцінка персоналу: навч. пос. / Г.А. Дмитренко, К.О. Шарпапова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
10. Обуховська К. І. Сутність маркетингу персоналу в системі управління персоналом / К. І. Обуховська // Управління розвитком. - 2012. - №1. – С. 161-164.
11. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька. – Вид-ня 2-ге, перероб. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.

**Natalia Bazaliyska**

*Khmelnytsky national university*

### **Planning labour behavior of worker as the basic premise of effective management of industrial personnel of the enterprise**

The aim of this work is the formation of an effective labour activity of workers based on the principles of planning labour behavior of the worker in the enterprise.

The essence of labour behavior of the worker is considered in the article. Determination of category "planning labour behavior of worker" is formulated. A system for to ensure effective labour activity of workers on the basis of planning labour behavior of worker is developed. The practical advantages of application of planning labour behavior of worker for the company are established.

Planning labour behavior of worker is not only a precondition for an effective development of modern production, but also a priority purpose of improving the quality of the entire economic system.

The results will make it possible to formation mechanism of controlling labour behavior of workers in the enterprise.

**labour behavior of worker, labour activity, management of industrial personnel, planning labour behavior of worker**

Одержано 29.04.14

**УДК 336.719:005.35**

**Т. В. Башинський, здобувач**

*Хмельницький національний університет*

## **Соціальна відповідальність банківського сектору України**

Стаття присвячена проблемі корпоративної соціальної відповідальності в банківському секторі України. Коротко розглядається еволюція розвитку корпоративної соціальної відповідальності та основні характеристики цієї концепції. Окремо обговорюється проблема дослідження цього питання вітчизняними науковцями і втілення на практиці результатів дослідження. Вивчається важливість соціальної відповідальності банків в реалізації соціальної політики держави і дотримання принципів соціальної відповідальності в банківському секторі України.

**соціальна політика, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне партнерство, банк, соціальна відповідальність банків, Україна**

© Т. В. Башинський, 2014

**Т. В. Башинский, соискатель**

*Хмельницький національний університет*

**Социальная ответственность банковского сектора Украины**

Статья посвящена проблеме корпоративной социальной ответственности в банковском секторе Украины. Кратко рассматривается эволюция развития корпоративной социальной ответственности и основные характеристики этой концепции. Отдельно обсуждается проблема исследования этого вопроса отечественными исследователями и внедрение на практике результатов этих исследований. Изучается важность социальной ответственности банков в реализации социальной политики государства и соблюдение принципов социальной ответственности в банковском секторе Украины.

**социальная политика, корпоративная социальная ответственность, социальное партнерство, банк, социальная ответственность банков, Украина**

**Постановка проблеми.** На важливості корпоративної соціальної відповідальності багато років назад наголошував ще Генрі Форд. В ті далекі 1930-ті роки його ідеї не знайшли адекватної підтримки. Лише через кілька десятків років на них серйозно звернули увагу як практики, так і науковці. Починаючи з кінця 1990-х років ідея соціальної відповідальності почала активно просуватися на різних рівнях: підприємства, держави, міжнародних організацій. Багато міжнародних організацій навіть розробили керівні положення з питань корпоративної соціальної відповідальності. Якщо за даними Fortune Global 500 у 1977 році менше половини досліджуваних підприємств згадували корпоративну соціальну відповідальність, то вже в кінці 1990-х близько 90% визнали корпоративну соціальну відповідальність однією зі своїх ключових організаційних цілей.

В Україні про корпоративну соціальну відповідальність заговорили лише останнім часом. Для Радянської України це питання просто не ставилося під сумнів, оскільки країна будувала соціалізм і соціальна діяльність підприємства була невід'ємним елементом командно-адміністративної економіки. На противагу, сьогодні проблеми, пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю є актуальними як ніколи. Підвищує важливість соціальної відповідальності бізнесу те, що держава з часів проголошення незалежності не спроможна повністю реалізувати свої функції. Водночас важливим стає постановка завдання розвитку соціальної активності вітчизняних підприємств і організацій таким чином, щоб така діяльність не перешкоджала основній їх діяльності і не сприймалася як загроза результативності. Банківський сектор в цьому питанні займає не останнє місце. Бурхливий розвиток банківської системи в Україні в останні роки, зростання користувачів банківських послуг, вказує на те, що банківський сектор як ніхто інший стоїть близько біля кожної окремої особи і може успішно використовуватися для реалізації соціальних цілей держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Довгий час концепція корпоративної соціальної відповідальності не сприймалася серйозно, і поодинокі дослідження, присвячені цій концепції відображали якусь одну лише сторону питання. В наслідок цього виникла проблема фрагментації поняття і розбіжності думок. Проте за останні двадцять років ситуація докорінним чином змінилася. Ми все частіше зустрічаємо цю концепцію і в наукових публікаціях, і в дискусіях практикуючих менеджерів. Питаннями корпоративної соціальної відповідальності присвячені праці таких західних вчених як М. Альбера, Х. Боувена, Д. Вінзора, М. Герета, А. Керролла, Дж. Колонскі, Р. Штойера, М. Фрідмена, П. Друкера, А. Керолла, М. Портера, В. Хойера. Для української науки концепція корпоративної соціальної відповідальності є порівняно новою. Нею займаються такі науковці як І. О. Амоша, Н. А. Дехтяр, А. М. Колот, Е. Н. Коренєв, Н. О. Щур [1–5]. Водночас все більше і більше вчених звертають увагу на загальні проблеми соціальної відповідальності бізнес структур. Проблемами корпоративної соціальної відповідальності банків присвячена досить невелика кількість

праць Л. Волошок, С. Б. Єгоричевої, І. Царик [6, 7], окремі праці зарубіжних вчених, що вказує на необхідність продовження досліджень в цьому напрямку.

**Постановка завдання.** Метою є дослідити рівень запровадження і можливість подальшого розвитку корпоративної соціальної відповідальності в банківському секторі України.

**Виклад основного матеріалу.** Зростання соціальної напруженості в країні посилює увагу науковців і практиків до питання соціальної відповідальності українського бізнесу. Неспроможність держави профінансувати в повній мірі реалізацію прийнятих соціальних програм вимагає того, щоб держава більшу увагу звернула на недержавні інститути. Досвід передових країн світу показав, що залучення підприємств і банків до реалізації соціальних заходів, значно підвищує ефективність і результативність соціальної політики держави.

Вважається, що концепція зародилася ще тоді, коли у 1919 році Генрі Форд намагався просунути ідею підприємства як надавача послуг для всіх, хто якимось чином з ним зв'язаний, в тому числі для суспільства в цілому. В той час його ідеї не знайшли достатньої підтримки серед інших менеджерів.

До перших найгрунтовніших спроб пояснити і окреслити межі концепції корпоративної соціальної відповідальності відносять працю Ховарда Боувена «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953). В 50-60х роках ця концепція розглядалася в рамках макро-соціальних інститутів. Так Ховард Боуен сприймав корпоративну соціальну відповідальність як частину більш широкого бачення Американського суспільства, в якому економічні і соціальні цілі взаємно підкріплюються. Для нього корпоративна соціальна відповідальність була додатковим коригуючим інструментом, який дозволяв виправити недоліки економіки невтручання (*laissez-faire*) [8].

Звісно, одними з основних критиків концепції корпоративної соціальної відповідальності є ті, хто вважає, що основною метою підприємства має стати задоволення інтересів держателів акцій. Так, в 1970-80х роках успішно реалізувалися спроби поєднати концепцію корпоративної соціальної відповідальності з концепцією корпоративної фінансовою діяльністю, яка продовжилася і в подальші роки. У 1970-х роках Воліч і МакХован заявили, що якщо не показати, що соціальна відповідальність є в інтересах підприємства, ця концепція завжди буде викликати гостру критику тих, хто виступає за максимізацію прибутку і стверджує, що соціальні витрати тільки перешкоджають реалізації основної мети бізнес-організації [9]. Науковці стверджували, що корпоративна соціальна відповідальність добре узгоджується з довгостроковими цілями держателів акцій. Корпоративну соціальну відповідальність почали розуміти як нематеріальну вигоду для підприємства в довгостроковій перспективі. Пізніше, у 1980-90х роках, концепція соціальної відповідальності бізнесу розглядалася вже у тісному зв'язку з теорією зацікавлених сторін або стейкхолдерів, теорією принципала-агента і теорією соціальних мереж (в широкому значенні цього поняття).

Водночас, найбільший розвиток ця концепція отримала лише нещодавно, в останнє десятиліття, коли на рівні держав і міжнародних організацій були прийняті відповідні документи. Так, наприклад, в Європі був прийнятий закон, який зобов'язував пенсійні фонди інформувати громадськість про те, чи вкладають вони гроші у діяльність соціально відповідальних компаній. Розвиток концепції корпоративної соціальної відповідальності досяг такого рівня, коли вона стала розглядатися не стільки з точки зору моральної відповідальності підприємств і організацій або як діяльність, яка може нашкодити ефективній і прибутковій роботі, а як вигода підприємства у довгостроковій перспективі.

Сьогодні корпоративну соціальну відповідальність пов'язують з концепцією сталого розвитку. Соціальна відповідальність бізнесу – це в першу чергу стратегічні



ресурси, які можуть допомогти покращити результативність діяльності підприємств і організацій з одночасною вигодою для суспільства. В документі Європейської комісії корпоративна соціальна відповідальність трактується як концепція, відповідно до якої компанії включають соціальні і екологічні питання в свою діяльність і в свою взаємодію з зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) на добровільній основі [10].

В Україні поки що концепція корпоративної соціальної відповідальності не набула такого рівня популярності, як в розвинутих країнах світу. Діяльність підприємств і організацій в цьому напрямку направлена в першу чергу на задоволення потреб найближчих зацікавлених сторін, до яких відносяться клієнти, інвестори, партнери та співробітники. Соціальна діяльність найчастіше є синонімом благодійницької діяльності. Недостатній розвиток отримала співпраця бізнес-сектору з органами місцевого самоврядування та неурядовими організаціями.

Водночас, резюмуючи еволюцію розвитку концепції, соціальна відповідальність бізнесу не обмежується благодійною діяльністю, яку дехто може розглядати як перешкоду або зайвий тягар для бізнесу. Навпаки, соціальна відповідальність передбачає таку діяльність, від якої отримують користь всі: працівники, акціонери, суспільство в цілому. Тому серед напрямків корпоративної соціальної відповідальності важливе місце займають охорона праці, стабільність заробітної плати, підтримка достойного рівня оплати праці, розвиток персоналу, соціально відповідальне інвестування, додаткове медичне і соціальне страхування співробітників, сприяння подолання корупції в країні, гендерна рівність, співпраця з місцевими громадами, розвиток соціальної інфраструктури [5].

Варто відмітити, що українські банки останні роки активно розвивають соціальний напрямок своєї діяльності. Ми проаналізували інформацію, доступну на Інтернет-сайтах 10 найбільших банків, що діють на території України. Дані свідчать про те, що всі банки так чи інакше долучаються до реалізації соціальних програм і заходів (табл. 1).

Як свідчать результати нашого дослідження, інформація про соціальну діяльність банків рідко розміщується на першому чи другому рівнях сайтів. Не всі банки вважають за потрібне висвітлювати принципи соціальної відповідальності, яким вони слідують, і не завжди така діяльність висвітлена у стратегії банку. Найбільш поширеним залишається бачення соціальної відповідальності як благодійної і спонсорської. Практично не використовується широке бачення соціальної відповідальності як забезпечення сталого розвитку. Аналіз таких джерел інформації як прес-релізи, новини, огляд нагород тощо свідчить про те, що усі проаналізовані банки займаються підтримкою спорту, мистецтва, співпрацюють з благодійними фондами.

Набагато важче знайти інформацію про реалізацію інших напрямків соціальної відповідальності. Водночас можна підсумувати, що в рамках реалізації концепції корпоративної соціальної відповідальності, банки проводять так заходи, крім благодійної і спонсорської діяльності:

- проведення уроків фінансової безграмотності (наприклад, Дельта-банк, Приват-банк);
- організація бізнес-лагерів для молоді;
- в співпраці з місцевою громадськістю проведення робіт з благоустрою територій;
- програми підвищення кваліфікації працівників;
- створення додаткових робочих місць;
- програми сприяння розвитку малого і середнього бізнесу, підприємницької діяльності жінок;
- інші.

Таблиця 1 – Наявність інформації про соціальну відповідальність банків України у відкритому доступі (на прикладі 10 найбільших банків, що діють на території України)<sup>1</sup>

| Напрямки соціальної роботи банків  | Приватбанк | Ощадбанк | Укрексімбанк | Дельта Банк | Райффайзен Банк Аваль | Промінвестбанк | Укрсоцбанк | Перший Український Міжнародний Банк | Сбербанк Росії | Альфа-банк |
|--|------------|----------|--------------|-------------|-----------------------|----------------|------------|-------------------------------------|----------------|------------|
| Врахування соціальної відповідальності в стратегії розвитку  |            | +        |              |             |                       |                | +          | +                                   |                |            |
| Наявність веб-сторінки чи документа у відкритому доступі щодо соціальної відповідальності банку (крім стратегії) | +          |          |              | +           | +                     |                | +          | +                                   |                |            |
| Залучення до реалізації державних соцпрограм   |            | +        |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Підвищення ефективності впровадження соцпрограм  |            | +        |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Додатковий соціальний захист працівників банку   |            | +        |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Належні умови праці  |            |          |              |             |                       |                |            | +                                   |                |            |
| Розвиток персоналу   |            |          |              |             | +                     |                |            | +                                   |                |            |
| Створення робочих місць для людей з особливим потребами  |            |          |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Зелений банк   | +          |          |              |             |                       |                |            | +                                   |                |            |
| Благодійність та спонсорство   | +          | +        | +            | +           | +                     | +              | +          | +                                   | +              | +          |
| Фінансова грамотність  |            | +        |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Популяризація освіти в Україні   |            |          |              |             |                       | +              | +          |                                     |                |            |
| Благоустрій  |            |          |              |             |                       |                |            |                                     |                |            |
| Програми для малого і середнього бізнесу   | +          |          |              |             | +                     |                | +          | +                                   | +              | +          |

<sup>1</sup> «+» - інформація про діяльність присутня на сайті або в документі банку  
Відсутність «+» означає відсутність інформації про певний вид діяльності на сайті банку

Серед принципів соціальної відповідальності, які найчастіше визначаються банками, наступні:

1. Принцип відкритості і прозорості. Передбачає забезпечення прозорості фінансової звітності, виплата податків, офіційна заробітна плата співробітника банку, відкритість і прозорість у стосунках з клієнтами, партнерами, співробітниками і представниками влади.

2. Принцип дотримання інтересів і потреб майбутніх поколінь з метою забезпечення стійкого розвитку. Банки приймають участь у вирішенні економічних, соціальних, екологічних проблем, які існують в нашому суспільстві.

3. Принцип ведення постійного діалогу із зацікавленими сторонами. З метою дотримання цього принципу банки постійно працюють над тим, щоб вчасно визначити інтереси і потреби зацікавлених сторін з метою покращення банківських послуг і соціальної діяльності, а також підвищення рівня довіри до банку.

4. Принцип достовірності.

**Висновки.** Концепція соціальної відповідальності бізнесу з початку її зародження характеризувалася не тільки орієнтацією на благодійну і спонсорську діяльність окремих підприємств і організацій, але скоріше на більш широке бачення потреб і інтересів усіх можливим зацікавлених груп людей і суспільства в цілому. Ця ідея набуває все більшої популярності в банківському секторі в Україні. Водночас, як показав наш огляд соціальної діяльності банків, більшість обмежуються благодійною і спонсорською діяльністю, тоді як багато інших можливих видів соціальної діяльності не вважаються важливими, рідко реалізуються або взагалі ігноруються.

Іншою важливою проблемою є те, що рівень досліджень соціальної відповідальності в банківському секторі залишається на досить низькому рівні як у нас, так і за кордоном. Це питання є важливим для більш ефективної реалізації державної соціальної політики. Додаткові дослідження допомогли би отримати необхідну інформацію щодо стану соціальної діяльності банків, як вони розуміють соціальну відповідальність, і на скільки долучаються до реалізації соціальних завдань, дослідження ефективності реалізації соціальних програм банківським сектором та можливості розширення участі банків в реалізації соціальної політики держави.

## Список літератури

1. Амоша І. О. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу [Текст] / І. О. Амоша, О. Ф. Новікова // Публічне управління: теорія та практика. Зб. наук. праць. – 2011. – Випуск 1(5). – С. 122-127.
2. Дехтяр Н. А. Формування моделі фінансових стимулів держави щодо підтримки соціально відповідального бізнесу в Україні у контексті світового досвіду [Текст] / Н. А. Дехтяр, К. В. Піскун // Збірник наукових праць ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ». – 2011. – Вип. 32 – С. 164–172.
3. Колот А. М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади [Текст] / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – К. – 2011. – №3. – С. 3-9.
4. Коренев Е. Н. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні: pro і contra [Текст] / Е. Н. Коренев // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – №4, Т.1. – С. 133–137.
5. Щур Н. О. Соціальна політика держави та соціальна відповідальність бізнесу [Електронний ресурс] / Н. О. Щур // Державне управління: теорія та практика. – 2011. – №2. – Режим доступу : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Schur.pdf>
6. Волошок Л. Соціальна відповідальність банків та необхідність впливу на неї держави [Текст] / Л. Волошок, І. Царик // Вісник Національного банку України. – К. – 2008. – №8. – С. 10–13.
7. Єгоричева С. Б. Соціальна роль та соціальна відповідальність комерційних банків [Текст] / С. Б. Єгоричева // Вісник Української академії банківської справи. – 2008. – №1(24). – С. 70–76.
8. Bowen H. R. Social responsibilities of the businessman / H. R. Bowen. - Michigan University: Harper, 1953. – 276 p.

9. Wallich H. C. Stockholder interest and the corporation's role in social policy / H. C. Wallich, J. J. McGowan. // *A New Rational for Corporate Social Policy*. - New York: Committee for Economic Development, 1970. – P. 39-61.
10. European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 25.10.2011. COM(2011) 681 final [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [ec.europa.eu/enterprise/policies/.../act\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/.../act_en.pdf).

**Taras Bashynskyi**

*Khmelnitskyi National University*

**Social responsibility of bank sector in Ukraine**

The main goal of this paper is to provide an overview of devotion to the idea of corporate social responsibility (CSR) of banks in Ukraine based on secondary data analysis.

The article includes a brief literature review on CSR considering the evolution of the concept in English-speaking scientific literature and Ukrainian publications. The author considers the problem of realization of the principles of CSR in Ukraine and main obstacles for social activity of Ukrainian business. Based on the content analysis of the web-sites of 10 largest banks operating in Ukraine, he concludes that all analysed Ukrainian banks are involved in social activity. However, the most popular vision of CSR by Ukrainian banks is sponsorship and charity, many banks even do not provide information on their social vision, a small number of banks have a separate document or web-page devoted to CSR.

In conclusion, CSR in Ukrainian bank sector requires further development in order to realize a full model of CSR which is not limited by charity but oriented towards sustainable development.

**corporate social responsibility (CSR), banks, social responsibility of banks, social partnership, Ukraine**

Одержано 10.04.14

**УДК 330.117**

**Г.К. Волчкова, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Формування соціального капіталу: фактори-стимулятори і фактори-блокатори

В статті розкривається необхідність дослідження концепції соціального капіталу. Такі фактори як довіра, норми, цінності, соціальні зв'язки, взаємна солідарність та підтримка є джерелом формування соціального капіталу. Виокремлено фактори-стимулятори та фактори-блокатори формування соціального капіталу підприємства. Наведено вплив цих факторів на такі аспекти функціонування підприємства як репутацію, доступ до ресурсів, фінанси, професійне зростання співробітників та переваги від участі у мережах.

**соціальний капітал, стимулятори розвитку соціального капіталу, блокатори розвитку соціального капіталу, довіра**

**Г.К. Волчкова, соискатель**

*Кировоградский национальный технический университет*

**Формирование социального капитала: факторы-стимуляторы и факторы-блокаторы**

В статье раскрывается необходимость исследования концепции социального капитала. Такие факторы как доверие, нормы, ценности, социальные связи, взаимная солидарность и поддержка являются источником формирования социального капитала. Выделено факторы-стимуляторы и факторы-

© Г.К. Волчкова, 2014

блокаторы формирования социального капитала предприятия. Приводится влияние этих факторов на такие аспекты функционирования предприятия как репутацию, доступ к ресурсам, финансы, профессиональный рост сотрудников и преимущества от участия в сетях.

**социальный капитал, стимуляторы развития социального капитала, блокаторы развития социального капитала, доверие**

**Постановка проблеми.** Важливим елементом функціонування будь-якої економічної системи є її соціальна складова. Завдяки поширенню у другій половині ХХ ст. терміну "соціальний капітал" у соціології, він набув розповсюдження і в інших галузях знань. Актуальність дослідження соціального капіталу полягає у тому, що він дозволяє вирішувати економічні проблеми неекономічними методами.

Так, А. Портес зазначає, що є дві основні риси, що роблять концепцію соціального капіталу популярною. "По-перше, концепція акцентує увагу на позитивних наслідках товарищескості, відкидаючи в бік менш привабливі риси. По-друге, вона ґрунтується на цих позитивних наслідках в рамках більш широкого обговорення капіталу і звертає увагу на те, як такі негрошові форми можуть бути важливим джерелом влади і впливу, подібно розміру акцій холдингу чи банківського рахунку" [1, с.2].

Криза соціального капіталу, що спостерігається сьогодні в Україні, відсутність довіри на всіх щаблях функціонування українського суспільства, розшарування нації зумовили необхідність дослідження концепції соціального капіталу. Без спільної діяльності і спільних зусиль не можливо досягти позитивних результатів ані розвитку підприємств, ані громади, ані всієї країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи категорії "соціальний капітал" були закладені іноземними соціологами і політологами П. Бурдьє, Р. Патнемом, Дж. Коулманом, Ф. Фукуямою, Р. Роузом, Р. Інглехартом. Цей термін розвивається, але поки що відсутнє загальноприйняте визначення соціального капіталу та факторів, що впливають на його формування. Так, в Україні питання соціального капіталу досліджують такі відомі вчені як О. Грішнова, М. Горожанкіна, В. Геєць, Л. Стрельнікова, Е. Лібанова, І. Терон, Л. Швець, М. Небава, В. Сікора, Б. Буркінський, Т. Заяць, О. Кіреєва. Серед російських вчених значну увагу теорії соціального капіталу приділяють В. Радаєв, М. Добрякова, С. Барсукова, В. Іноземцев, І. Діскін.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері соціального капіталу в соціології, економіці, психології, політології, залишається невирішеним значне коло питань. Зокрема, недостатньо розкрито питання джерел формування соціального капіталу та чинників, що сприяють формуванню соціального капіталу і чинників, що перешкоджають його розвитку.

**Постановка завдання.** Мета статті - виокремлення джерел соціального капіталу, а також факторів-стимуляторів та факторів-блокаторів у формуванні соціального капіталу на рівні підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Багато вітчизняних і зарубіжних авторів підтримують думку, що джерелом соціального капіталу виступає довіра. Довіра означає доброзичливі, відкриті, позитивні взаємовідносини між людьми на основі порядності сторін.

Один із засновників концепції соціального капіталу Дж. Коулман вважає, що "дії індивіда формуються, направляються та регулюються соціальним контекстом - нормами, особистою довірою, соціальними зв'язками та соціальними організаціями, які важливі для функціонування не лише суспільства, але й економіки в цілому" [2, с. 122]. Проте, О. Грішнова зазначає, що "категорії "довіра" та "соціальний капітал" є близькими, але не тотожними поняттями. Довіра є окремим поняттям і може бути як джерелом соціального капіталу, так і його результатом. Соціальний капітал створює міцні відносини, в результаті яких виникає довіра, що, у свою чергу, продукує примноження соціального капіталу" [3, с. 23].

Довіра є складним і непостійним явищем у взаємовідносинах між людьми. І хоча вона може стати джерелом вигод для економічних суб'єктів, завжди існує багато чинників, що гальмують розвиток довірчих відносин. Як, наслідок, втрата довіри може спричиняти руйнування економічних зв'язків між господарюючими суб'єктами, загострення соціальних наслідків економічних негараздів і криз, руйнування комунікаційних і мережевих структур тощо. Як зазначають американські вчені А. Алесіна та Е. Ла Ферера, чинниками, що знижують довіру є, по-перше, новітня історія з травмуючими наслідками; по-друге, приналежність до груп, які історично вважають себе жертвами дискримінації (чорношкірі, жінки); по-третє, належність до економічних невдач з точки зору доходів та освіти; по-четверте, проживання в расово змішаних співтовариствах або в спільнотах з високим ступенем нерівності в доходах [4, с. 1]. Таких висновків вчені дійшли, вивчаючи громади США. Звичайно, що в Україні подібні фактори видозмінюються відповідно до менталітету та історичних умов розвитку, але у загальних рисах можна стверджувати, що вони стосуються і української дійсності.

Соціологи трактують соціальний капітал через участь у мережах, взаємність і соціальні зв'язки. Так, американський соціолог А. Портес зазначає, що "в сучасній економіці розглядають соціальний капітал, насамперед, як накопичення зобов'язань від інших відповідно до норм взаємності" [1, с. 7]. Український соціолог А. Бова вважає, що "соціальний капітал – це своєрідний ресурс, який дозволяє людині завдяки долученню до соціальних зв'язків одержувати певні переваги та нові можливості для реалізації своїх шансів" [5, с. 46].

Американські дослідники на чолі з Едвардом Глесером, використовуючи теорію ігор, дослідили детермінанти довіри і надійності в студентському середовищі. Вони вважають, що індивідуальний соціальний капітал полягає в тому, що "індивідуальні соціальні характеристики, такі як харизма, статус та доступ до мережі - дають особі можливість отримати особистий прибуток від взаємодії з іншими людьми" [6, с. 3]. Таким чином, джерелом формування соціального капіталу є вміння домовлятися один з одним, знаходити компромісні рішення і, як наслідок, мати певну користь від взаємодії з іншими суб'єктами. Соціальний капітал проявляється в очікуванні прихильності іншої сторони у відповідь на власні дії.

Важливим джерелом соціального капіталу є спільні норми поведінки в суспільстві. У цьому сенсі можна звернутися до книги Е. Остром "Керування спільним. Еволюція інституцій колективної дії", відповідно до якої кожен індивід буде набувати соціального капіталу, слідкувати за своєю репутацією, знаючи, що в майбутньому не один раз буде взаємодіяти з іншими економічними суб'єктами [7]. Значна увага в книзі приділяється взаємодії індивідів та очікуванням щодо реакції спільноти на власні дії. Джерелом соціального капіталу є норми, що розділяються спільнотою, дозволяють без нагляду і санкцій користуватися зальними ресурсами (лісами, річками, дорогами тощо). При цьому "спільні норми, що зменшують витрати, пов'язані із наглядом та санкціями за невиконання домовленостей, можуть у даному випадку трактуватися як соціальний капітал, який повинен використовуватись при вирішенні проблем загальних ресурсів" [7, с. 84].

Отже, можна виокремити такі основні джерела соціального капіталу як довіра, взаємна солідарність, фінансова та соціальна підтримка, спільні норми і цінності, що склалися у суспільстві, участь у мережах і соціальних організаціях.

Сформований соціальний капітал дає багато переваг його тримачам. Він є функцією групи, а не окремого індивіда. "Соціальний капітал створює сприятливий клімат для підприємницької діяльності, зменшує інвестиційний ризик, створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам", - зазначає О. Грیشнова [3, с. 20].

Виробнича діяльність є багатовекторною. Кожен учасник економічного процесу в результаті взаємодії з іншими набуває соціального капіталу. Поведінка суб'єкта

формує його зв'язки з оточуючими. Це не одномоментний стан, це процес формування, розвитку, накопичення і використання соціального капіталу. Формуючи власний соціальний капітал - особистий, підприємницький, державний - суб'єкт стикається з факторами, що дають позитивні наслідки від використання капіталу у вигляді вигод та із витратами, що перешкоджають формуванню і розвитку соціального капіталу.

У таблиці 1 автором класифіковано фактори, які впливають на формування соціального капіталу, зокрема виокремлено фактори-стимулятори, які сприяють формуванню соціального капіталу, і фактори-блокатори, які стримують його розвиток.

Наведені фактори соціального капіталу можна застосувати щодо особистості, підприємства або країни. Робота над діловою репутацією - процес складний і відповідальний. Позитивні наслідки гарної ділової репутації - це довіра між партнерами. Здобути довіру важко, втрати - легко. Довірчі відносини дають ряд переваг. Наприклад, гнучкість у фінансових відносинах - необхідний елемент роботи в сучасних невизначених економічних умовах. Суб'єкт, що має можливість на базі довірчих відносин з партнерами маніпулювати фінансовими ресурсами, може запобігти негативних фінансових наслідків діяльності або банкрутства. Також, використовуючи мережеві структури, великі міжнародні корпорації вилучають всі можливі переваги від їх використання. Крім фінансових переваг, важливу роль у формуванні і використанні соціального капіталу відіграє людина або трудовий колектив. Людина є рушійною силою виробничого процесу. Створення сприятливого мікроклімату, професійного оточення, мотивація праці і, в цілому, сприятливе робоче середовище є одночасно причиною і наслідком сформованого соціального капіталу.

Таблиця 1 - Фактори-стимулятори і фактори-блокатори формування соціального капіталу

| Фактори      | Формування соціального капіталу  |   |
|--------------|--|---|
|              | Стимулятори  | Блокатори   |
| Репутаційний | Накопичення позитивної ділової репутації дає багато переваг, а саме: довіра у стосунках з партнерами, швидке укладення договорів, прискорення операцій, впевненість у виконанні зобов'язань, довіра щодо якості продукції, робіт, послуг     | Відповідати гарній діловій репутації складно. Це вимагає часу, коштів, самоорганізації. Порушуючи зобов'язання і контракти можна втратити довіру. Відповідність гарній репутації може зашкодити отриманню матеріальної вигоди, наприклад, виконання договорів за умови несприятливої ситуації на ринку чи зміни цін, курсів валют |
| Ресурсний    | Доступ до дешевших фінансових, матеріальних і трудових ресурсів, що надає конкурентні переваги перед іншими  | Бюрократизація процесу отримання ресурсів, взаємність у наданні більш дешевих товарів, робіт, послуг  |
| Фінансовий   | Контрагенти не бояться неплатежів, а тому частіше можуть іти на поступки, давати відстрочення оплати, не вимагати авансу чи передплати, надавати бонуси, гнучку систему знижок, вигідні умови кредитування, зменшуються транзакційні витрати | Суб'єкт має чітко дотримуватись платіжної дисципліни, мати гарну кредитну історію, не мати боргів перед іншими контрагентами і бюджетом, і, у свою чергу, суб'єкт змушений взаємно надавати фінансові привілеї  |

Продовження таблиці 1

|                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| Кар'єрний (професійний) | Сприятливий мікроклімат в колективі, допомога і взаємовиручка, отримання нового робочого місця, просування по кар'єрним сходам, отримання кращих умов роботи, додаткові бонуси, премії, матеріальне і нематеріальне заохочення, визнання праці, підтримка у робочих конфліктах, гнучкий графік роботи | Підтримка соціальних контактів вимагає багато робочого часу, зважання на колег при просуванні кар'єрними сходами, поступки ускладнюються управління підлеглими, важче реалізувати власні проекти особисто   |
| Мережевий (сітьовий)    | Доступ до ринку збуту, безкоштовна реклама і просування продукту серед членів мережі, отримання корисної інформації і порад, підтримка проектів членами мережі, солідарна протидія посадовим злочинам   | Членство в групі може обмежувати доступ до можливостей поза мережею, обмежую індивідуальну свободу, вимагає відповідності мережі та прийнятим в мережі стосункам, вимагає прийняття цінностей і норм мережі |

Наслідки накопиченого соціального капіталу є різноманітними. Перш за все, це соціальна відповідальність бізнесу. Останнім часом все більше уваги українських вчених приділяється саме цьому аспекту функціонування підприємств. Завжди на першому місці знаходились суто економічні проблеми роботи, але все більше дослідників схиляються до думки, що соціальна складова є не менш важливою. Соціальна відповідальність означає активну соціальну позицію підприємства, соціальний діалог із партнерами, поважне ставлення до клієнтів фірми, відповідальне ставлення до якості власного продукту, до працівників, вирішення гострих соціальних проблем і конфліктів, що виникають в результаті діяльності компанії.

Не менш важливим наслідком прояву соціального капіталу є соціальний контроль. На нашу думку, саме завдяки цьому ресурсу можна подолати такі негативні, і, навіть, руйнівні явища, що склалися в економічній системі України, як хабарництво, зловживання владою і службовим становищем, економічні злочини, бездіяльність або безгосподарність, халатне ставленням до виконання власних обов'язків. За кордоном соціальний контроль є дієвим інструментом вирішення не лише корпоративних проблем, але й громадських та суспільних питань. В Україні громадськість не має достатнього впливу ні на органи державної чи муніципальної влади, ні на власників підприємств. Профспілки як виразник інтересів найманих працівників виконують власні функції формально, не захищаючи інтереси його членів.

Також, слід зазначити, що соціальний капітал надає значні мережеві вигоди і можливості. Великі корпорації будують власний бізнес саме використовуючи мережі. Із переваг - значне коло клієнтів, інтенсивне поширення рекламної інформації, знижки залежно від обсягів продажів, швидкий обернений зв'язок, демократизація управлінського процесу, підвищення ефективності діяльності в цілому.

Як зазначає Левчук Н.М., "дефіцит соціального капіталу відіграє вагому роль у виникненні та поширенні асоціальних явищ в Україні. Соціальний капітал є якісною характеристикою соціальної організації суспільства, характеристикою-властивістю тих зв'язків та відносин між групами, об'єднаннями та спільнотами населення, що базуються на спільних нормах та цінностях, взаємній довірі, розгалужених соціальних



мережах та зрілих громадянських традиціях" [8, с.145]. Дефіцит соціального капіталу, втрата довіри є негативним чинником розвитку суспільства в цілому. Ті країни, які мають високий рівень довіри до влади, підприємницьких структур, високу міжособистісну довіру мають і вищий рівень життя. Україні для виходу з кризової політичної і економічної ситуації необхідно посилювати взаємодію між усіма членами суспільства, залучати до обговорення важливих проблем громад, спільними зусиллями вирішувати нагальні проблеми.

**Висновки.** Використовуючи стимулятори формування соціального капіталу можна досягти значних успіхів у вирішенні різноманітних проблем: економічних, соціальних, технічних, технологічних, екологічних тощо. Позитивні наслідки від накопиченого соціального капіталу є значними, тому і стимулів для його формування багато.

Варто зазначити, що необхідно пом'якшувати негативний вплив блокувальних факторів формування соціального капіталу. Усунути їх неможливо. Так як соціальний капітал є наслідком взаємодії людей, то завжди буде спрацьовувати людський фактор. А це - джерело помилкових або нелогічних вчинків людей у різних ситуаціях.

Ще існує широке коло невирішених проблем функціонування соціального капіталу. Потребують подальшого вирішення питання наслідків використання соціального капіталу, при чому як позитивних, так і негативних, аналіз впливу соціального капіталу на функціонування підприємств, громад, територій та країни в цілому.

## Список літератури

1. Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology / A.Portes // Annual Review of Sociology. - 1998. – Vol.24. – P.1-24.
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Джеймс С. Коулман // Общественные науки и современность. - 2001. - №3. - С.122-139.
3. Грیشнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грیشнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. - 2009. - №3. - С.19 - 24.
4. Alesina A. The determinants of trust [NBER Working Paper No. 7621] /Aiberto Alesina, Eliana La Ferrara. - Режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w7621>. - Назва з екрану.
5. Бова А. Соціальний капітал в Україні: досвід емпіричного / А. Бова // Економічний часопис XXI. - 2003. - № 5. - С.46-50
6. What is Social Capital? The Determinants of Trust and Trustworthiness [NBER Working Paper No. 7216] / Edward L. Glaeser, David Laibson, Jose A. Scheinkman, Christine L. Soutter. - Режим доступу: <http://www.nber.org/papers/w7216>. - Назва з екрану.
7. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности / Элино́р Остро́м ; пер. с англ. - М.: ИРИСЭН, Мысль, 2010. - 447 с. (Серия "Экономика").
8. Левчук Н.М. Асоціальні явища як наслідок дефіциту соціального капіталу в Україні / Н.М. Левчук // Український соціум. - 2011. - Вип. 1. - С. 135-147.

**Galina Volchkova**

*Kirovograd National Technical University*

**Social capital formation: stimulating and blocking factors**

In the article the necessity of social capital research is revealed, the sources of social capital are analyzed and stimulating and blocking factors of social capital formation at the enterprise level are selected.

The main sources of social capital are trust, mutual solidarity, financial and social support, social norms and shared values, participation in social networks and organizations. In the article the stimulating factors which create motivation for social capital formation and blocking factors which hinder development of social capital at the enterprise are indicated. These factors influence such aspects of the enterprise functioning as reputation, resource access, finance, personnel development and benefit from participation in the networks.

Considerable success in solving various problems such as economic, social, technical, technological, environmental and others can be achieved while using the stimulants of social capital.

**social capital, stimulants of social capital, blockers of social capital, trust**

Одержано 30.04.14

УДК 658:331.5

**Л.В. Волянська-Савчук, ст. викл.**

*Хмельницький національний університет*

## Стан корпоративної культури на машинобудівних підприємствах Хмельницької області

У статті проаналізовано корпоративну культуру як один із інструментів, за допомогою якого можна ефективно здійснювати управління персоналом підприємства. Для цього менеджерам необхідно мати інформацію про її стан на підприємстві. Аналіз праць науковців дозволило виявити, що в основі оцінювання покладена типологія корпоративної культури. Підходи різних авторів суттєво відрізняються, і в основному враховують особливості менеджменту, національні, культурні та інші характеристики працівників.

**корпоративна культура, управління персоналом, система управління персоналом**

**Л.В. Волянская-Савчук, ст. препод.**

*Хмельницкий национальный университет*

**Состояние корпоративной культуры на машиностроительных предприятиях Хмельницкой области**

В статье проанализирована корпоративная культура как один из инструментов, с помощью которого можно эффективно осуществлять управление персоналом. Для этого менеджерам необходимо иметь информацию о ее состоянии на предприятии. Анализ работ ученых позволил выявить, что в основе оценки положена типология корпоративной культуры. Подходы разных авторов существенно отличаются, и в основном учитывают особенности менеджмента, национальные, культурные и другие характеристики работников.

**корпоративная культура, управление персоналом, система управления персоналом**

**Постановка завдання.** Незадовільне внутрішньокорпоративне і зовнішнє середовище виробничо-господарської діяльності обумовлене, насамперед, неусвідомленням сутності, функцій, етапів реалізації корпоративної культури менеджментом на практиці, неякісною корпоративною політикою (організаційно-кадровий аспект), відсутністю корпоративного духу кадрового апарату, необхідного для задоволення вимог блоку стратегічного корпоративного менеджменту, тобто проблем, які є взаємообумовленими зв'язками генерування між собою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Найбільш значний вклад у дослідження корпоративної культури внесли зарубіжні науковці, такі як: Р. Гелегер, Д. Елдрідж, А. Кромбі, Е. Джакус, Е. Шайн, К. Шольц, Д. Олдхем, М. Мескон, Е. Браун.

Дослідженням корпоративної культури, як важливого чинника управління персоналом, а отже і ефективним функціонуванням організації в цілому, займалися різні науковці і практики. Серед російських та українських вчених відомі праці Алпєєвої Т. М., Виханського О. С., Гаєвського Б. А., Голікова В. І., Давидова Ю. Н., Задихайла Д. В., Кібенка О. Р., Красовського Ю. Д., Назарової Г. В., Палеха Ю. І., Палиги Є. М., Резанова Н. С., Рей С. А., Співака В. А., Чечетова М., Шеремети О. та ін. Серед зарубіжних авторів дослідженнями цієї проблематики займаються К. Камерон, Куїнн Р. та інші.

© Л.В. Волянська-Савчук, 2014

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз основних напрямів формування корпоративної культури галузі машинобудування на машинобудівних підприємствах Хмельницької області

**Виклад основного матеріалу.** Проведені дослідження дають змогу виділити основні тенденції розвитку корпоративної культури на машинобудівних підприємствах Хмельницької області. Це деідеологізація корпоративної культури корпорацій, часткова ліквідація впливу держави на її формування; комерціалізація корпоративної культури; зростання інтересу до корпоративної культури серед академічного менеджменту, але в ракурсі збільшення, насамперед, доходності. Немає турботи про учасників корпоративних відносин у соціально-духовному плані; посилюються культурно-комунікативна апатія у вищого корпоративного керівництва; зростає свідомо реалізація у виробничо-господарській діяльності корпорації елемента акціонерної антикультури; порушуються кодекси протокольної поведінки учасників корпоративних відносин.

Щоб розпочати аналіз основних напрямів формування корпоративної культури галузі машинобудування, потрібно перш за все всебічно та ґрунтовно дослідити стан корпоративної культури, яка склалась на даний час. Це проводиться з метою виявлення позитивних і негативних сторін її функціонування та створення певної системи уявлень, що дасть змогу в майбутньому визначити головні та перспективні напрями формування корпоративної культури.

Для діагностики, аналізу та оцінки стану корпоративної культури галузі доцільно використати методика багаторівневої діагностики корпоративної культури, розроблену в ході даного дослідження.

Аналіз та оцінка стану корпоративної культури проводяться в декілька етапів. На першому етапі здійснюється типологічна діагностика сформованої корпоративної культури, визначається переважний тип культури, що дозволить надалі визначити заходи та розробити пропозиції щодо управління корпоративною культурою.

Результати першого етапу аналізу дозволяють побудувати типологічний профіль корпоративної культури та перейти до наступного етапу.

На другому етапі проводиться оцінка сприйняття корпоративної культури персоналом. Мета аналізу стану корпоративної культури на цьому етапі полягає в оцінці реального сприйняття корпоративної культури в різних підрозділах підприємств галузі. Основні завдання дослідження на даному етапі такі: визначити ціннісні орієнтації адміністративно-управлінського персоналу та працівників виробничих служб; виявити розбіжності в сприйнятті корпоративної культури співробітниками різних підрозділів; визначити ступінь інтеграції працівників.

У ході другого етапу аналізу та оцінки корпоративної культури підтверджуються або спростовуються такі гіпотези: прояв і сприйняття корпоративної культури різні в адміністративно-управлінських і виробничих підрозділах; сприйняття та ставлення до корпоративної культури у виробничих підрозділах більш негативне, ніж позитивне; в основі розбіжностей у сприйнятті корпоративної культури лежать різні ціннісні орієнтації працівників.

Третій етап оцінки стану корпоративної культури має на меті виявити задоволення персоналу від роботи. При цьому з'ясовується: наскільки важливі ті або інші мотиваційні фактори для працівників підприємства, наскільки вони задоволені роботою та наскільки значними є їх очікування від можливих змін.

Таким чином, у ході багаторівневої діагностики корпоративної культури з'ясовується таке: дійсний стан корпоративної культури; напрямок необхідних змін корпоративної культури; основні мотиваційні фактори, за допомогою яких можна здійснити зміни корпоративної культури в необхідному напрямку.

Перший етап діагностики корпоративної культури підприємства здійснювався на основі методика, розробленої з використанням основних положень авторських методик

Ю.Д. Красовського РОП (ринкові орієнтації персоналу) і КРАБ (ключова розробка – атестаційний барометр), які розвинені та адаптовані автором до особливостей даного дослідження. Суть методики полягає у тому, що оцінка корпоративної культури підприємства проводиться залежно від того, до якого типу найбільшою мірою наближені норми, цінності та зразки поведінки співробітників даної організації.

Отримані результати розрахунку підсумкових оцінних коефіцієнтів для переважаючого типу корпоративної культури, а також середні оцінки ефективності роботи у кожній з розглянутих ситуацій наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Підсумкові оціночні коефіцієнти по типах корпоративної культури машинобудівних підприємств Хмельницької області

| Тип корпоративної культури                              | Підсумковий коефіцієнт | Оцінка ефективності роботи в даній ситуації |                   |
|---|------------------------|---|-------------------|
|   |                        | допомагає працювати                         | заважає працювати |
| <b>ВАТ «Красилівський машзавод»</b>                     |                        |   |                   |
| Клановий  | 5,0                    | 8,0   | 2,0               |
| Адхократичний   | 7,1                    | 7,0   | 3,0               |
| Ієрархічний   | 6,5                    | 4,0   | 6,0               |
| Ринковий  | 8,0                    | 6,0   | 4,0               |
| <b>Волочиський машинобудівний завод ВАТ «Мотор Січ»</b> |                        |   |                   |
| Клановий  | 7,0                    | 9,0   | 1,0               |
| Адхократичний   | 5,1                    | 5,0   | 5,0               |
| Ієрархічний   | 5,8                    | 6,0   | 4,0               |
| Ринковий  | 9,5                    | 8,0   | 2,0               |
| <b>ТОВ «Європа експорт плюс»</b>                        |                        |   |                   |
| Клановий  | 8,0                    | 2,0   | 8,0               |
| Адхократичний   | 6,1                    | 7,0   | 3,0               |
| Ієрархічний   | 7,5                    | 4,0   | 6,0               |
| Ринковий  | 5,0                    | 6,0   | 4,0               |
| <b>ДП «Красилівський агрегатний завод»</b>              |                        |   |                   |
| Клановий  | 8,0                    | 6,0   | 4,0               |
| Адхократичний   | 5,8                    | 7,0   | 3,0               |
| Ієрархічний   | 7,2                    | 5,0   | 5,0               |
| Ринковий  | 6,0                    | 6,0   | 4,0               |
| <b>ТОВ «Нейл ЛТД»</b>                                   |                        |   |                   |
| Клановий  | 6,2                    | 7,0   | 3,0               |
| Адхократичний   | 8,5                    | 6,0   | 4,0               |
| Ієрархічний   | 5,5                    | 3,0   | 7,0               |
| Ринковий  | 7,0                    | 6,0   | 4,0               |
| <b>ПАТ «Завод «Строммашина»</b>                         |                        |   |                   |
| Клановий  | 7,5                    | 2,0   | 8,0               |
| Адхократичний   | 7,1                    | 5,0   | 5,0               |
| Ієрархічний   | 5,5                    | 4,0   | 6,0               |
| Ринковий  | 7,0                    | 6,0   | 4,0               |
| <b>ДП «Новатор»</b>                                     |                        |   |                   |
| Клановий  | 7,2                    | 8,0   | 2,0               |
| Адхократичний   | 6,1                    | 7,0   | 3,0               |
| Ієрархічний   | 8,5                    | 4,0   | 6,0               |
| Ринковий  | 4,0                    | 6,0   | 4,0               |

Отримані дані дозволили представити профіль корпоративної культури машинобудівних підприємств Хмельницької області в графічному виді (рис. 1, 2).

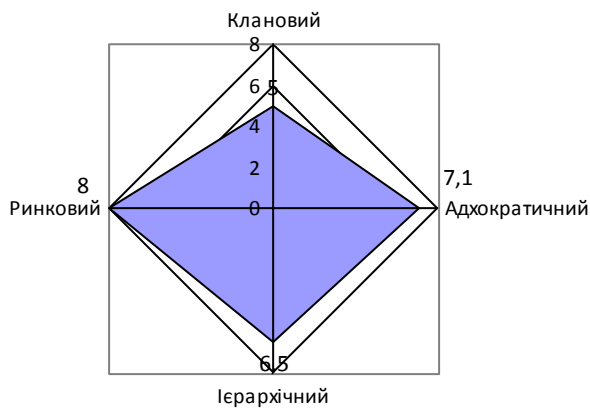


Рисунок 1 – Профіль корпоративної культури ВАТ «Красилівський машзавод»

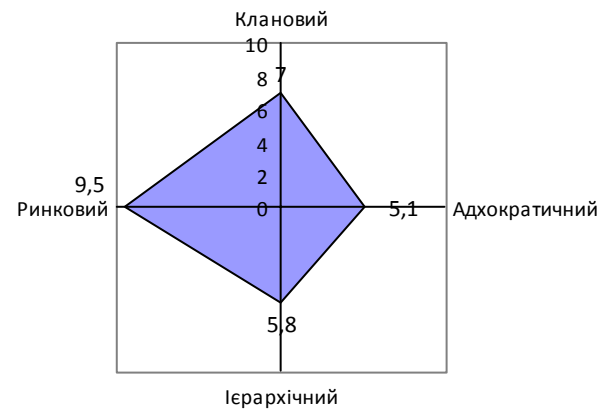


Рисунок 2 – Профіль корпоративної культури Волочиського машинобудівного заводу ВАТ «Мотор Січ»

Графічна модель (рис. 1, 2) сформованої корпоративної культури підприємств машинобудівної галузі демонструє більшою мірою кланову спрямованість, ніж адхократичну, значну наближеність до ієрархічного типу, на відміну від ринкового. У даному випадку корпоративна культура на ВАТ «Красилівський машзавод», Волочиський машинобудівний завод ВАТ «Мотор Січ» може бути віднесена до переважно ринкового типу.

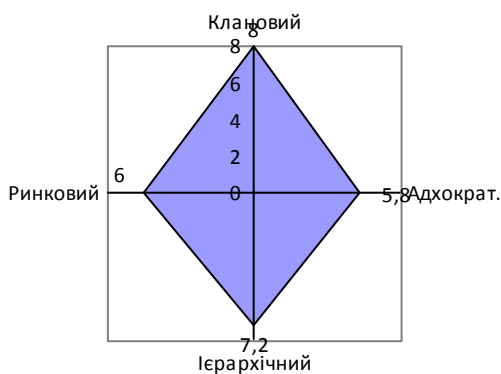


Рисунок 3 – Профіль корпоративної культури ТОВ «Європа експорт плюс»

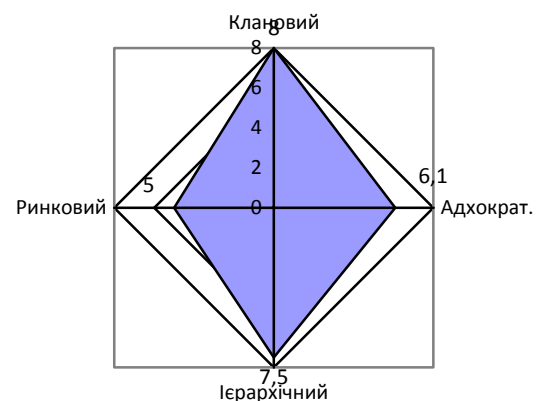


Рисунок 4 – Профіль корпоративної культури ДП «Красилівський агрегатний завод»

Графічна модель (рис. 3, 4, 6) сформованої корпоративної культури підприємств машинобудівної галузі демонструє більшою мірою кланову спрямованість. У даному випадку корпоративна культура на ТОВ «Європа експорт плюс», ДП «Красилівський агрегатний завод», ПАТ «Завод «Строммашина» може бути віднесена до переважно кланового типу.

Корпоративна культура на ТОВ «Нейл ЛТД» (рис. 5) може бути віднесена до переважно адхикратичного типу.

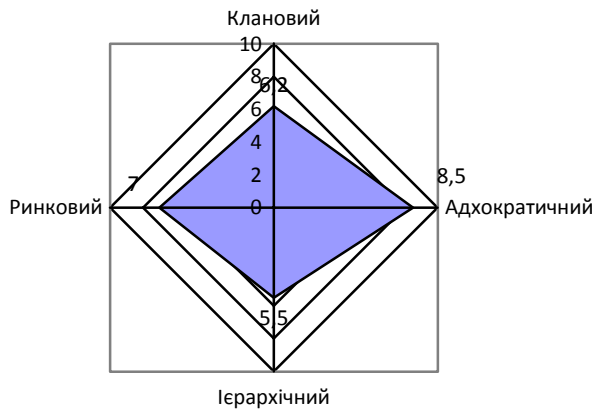


Рисунок 5 – Профіль корпоративної культури ТОВ «Нейл ЛТД»

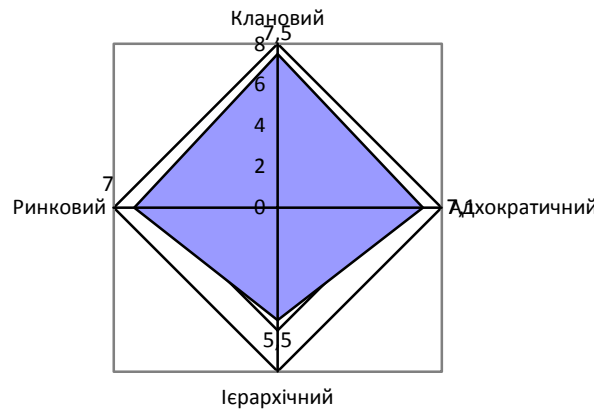


Рисунок 6 – Профіль корпоративної культури ПАТ «Завод «Строммашина»

Корпоративна культура на ДП «Новатор» (рис. 7) може бути віднесена до ієрархічного типу.

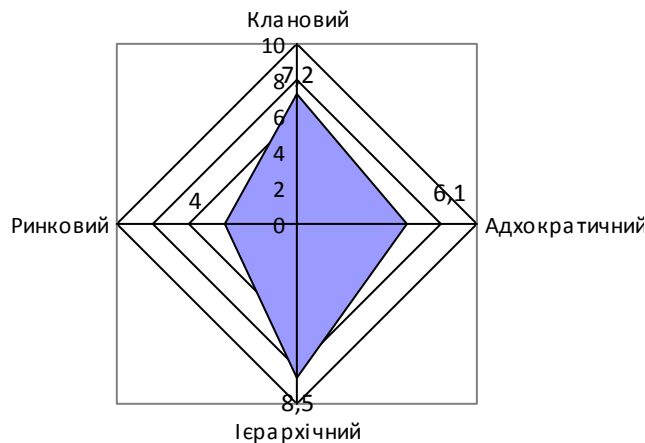


Рисунок 7 – Профіль корпоративної культури ДП «Новатор»

Досвід розвитку середнього бізнесу показав, що ефективність системи людських взаємин у процесі праці є потужним резервом підвищення продуктивності і збільшення загальної ефективності виробництва і збуту. Для підвищення корпоративної культури та стимулювання працівників пропонується впровадження заходів: винагорода за перевиконання плану, жодних виплат, які не залежать від результатів роботи, моральне стимулювання робітників, шкала зростаючих виплат по досягненню зростання прибутку у цілому.

За даною методикою на основі дослідження сприйняття корпоративної культури різними категоріями персоналу нами побудовано профілі корпоративної культури (рис. 8, 9, 10).

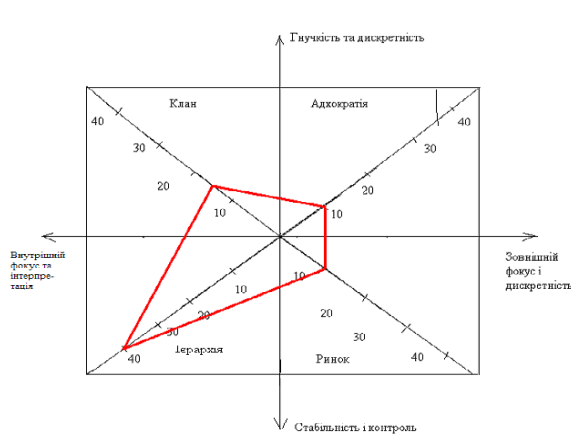


Рисунок 8 – Профіль корпоративної культури за оцінкою працівників адміністративно-правлінського персоналу машинобудівних підприємств Хмельницької області

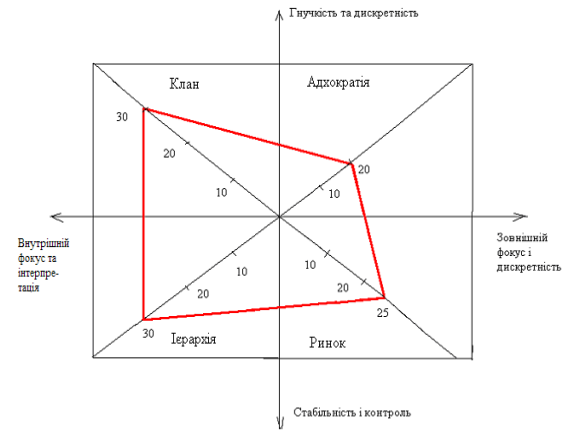


Рисунок 9 – Профіль корпоративної культури за оцінкою керівників машинобудівних підприємств Хмельницької області

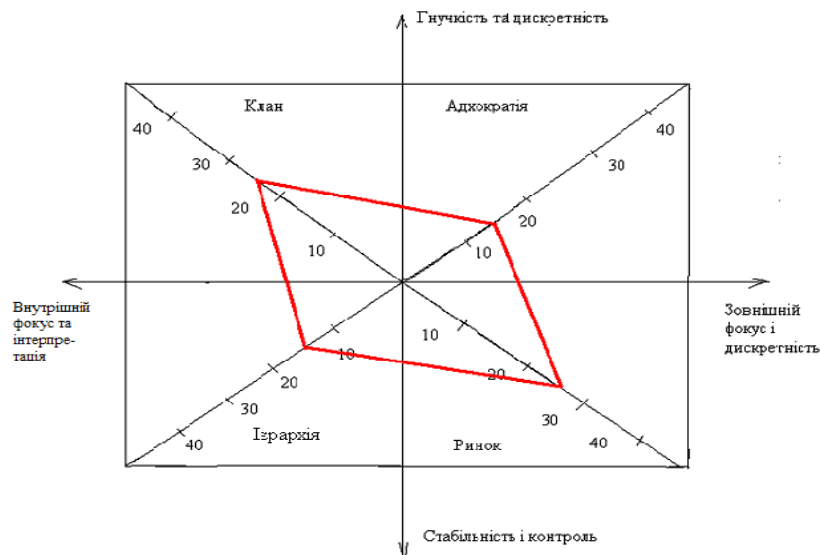


Рисунок 10 – Профіль корпоративної культури за оцінкою працівників виробничих підрозділів машинобудівних підприємств Хмельницької області

Побудова профілів на основі оцінки корпоративної культури різними категоріями персоналу дає змогу побачити відмінність їх поглядів на стан корпоративної культури одного й того ж підприємства.

**Висновки.** За підсумками оцінки корпоративної культури на даних підприємствах робимо висновок, що всі вони відзначаються, перш за все, слабкою ланкою мотиваційних цінностей та мотиваційних механізмів корпоративної культури. Рядові працівники практично не відчувають зв'язку між зростанням прибутку, рівнем збільшення продажів і одержаних доходів у вигляді премій. Вони не мають ніякої можливості впливу на розподіл кінцевого прибутку підприємства. Немає також соціального захисту працівників у вигляді виплати допомоги на оздоровлення та лікування, немає профілактичного оздоровлення на виробництві. Відсутня будь-яка соціальна інфраструктура на території підприємств.

## Список літератури

1. Диагностика состояния предприятия: теория и практика: Монография / под ред. проф. А.Э. Воронковой. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2006. – С. 448.
2. Катков В. Формирование организационной культуры на промышленных предприятиях / В. Катков // Управление персоналом. – 2010. - №2. - С. 66-70.
3. Хатаев Г.Л. Корпоративная культура организации XXI столетия / Г.Л. Хатаев. – 2004. – 100 с.

**Lessya Volyanska-Savchuk**

*Khmelnitsky National University*

### **The corporate culture of machine-building enterprises of Khmelnytsky region**

This article examines the corporate culture as one of the tools by which to effectively manage personnel. To do this, managers need to have information on its status in the company.

Analysis of works of scientists has revealed that the basis of assessment laid typology of corporate culture. The approaches of different authors differ significantly, and basically take into account the peculiarities of management, national, cultural and other characteristics of the workers.

Building a profile based on evaluation of the corporate culture of the different categories of staff enables you to see the difference in their views on the state of the corporate culture of the same company.

**corporate culture, human resources, system of human resources**

Одержано 01.05.14

**УДК 331:101.262**

**Н.В. Молнар, асп.**

*Запорізький інститут економіки і інформаційних технологій*

## Методологічні основи дослідження взаємозв'язків категорії трудовий потенціал людини та суспільства

У статті проаналізовано теоретичні засади визначення трудового потенціалу окремої людини та трудового потенціалу суспільства. Розкритий механізм їх взаємодії. Зроблений аналіз точок зору провідних українських вчених на визначення трудового потенціалу всіх рівнів. На основі використання історичного підходу до визначення категорії «трудова потенціал людини» автором запропоновано визначення трудового потенціалу окремої людини як максимальну сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються ним при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей, виробничого потенціалу суспільства - як максимально ефективно використані фізичні та розумові здібності населення країни у процесі суспільного виробництва. Обґрунтовано, що трудові потенціали обох рівнів визначаються фізичними та розумовими здібностями окремої людини, а використання трудового потенціалу окремої людини не обмежене віковими рамками, гендерними ознаками та ін.

**робоча сила, трудовий потенціал людини, трудовий потенціал суспільства, фізичні та розумові здібності людини**

**Н.В. Молнар асп.**

*Запорожский институт экономики и информационных технологий*

**Методологические основы исследования взаимосвязей категорий трудовой потенциал человека и общества**

© Н.В. Молнар, 2014



В статті проаналізовані теоретичні основи визначення трудового потенціалу людини та трудового потенціалу суспільства. Розкрито механізми їх взаємодії. Сделано аналіз точок зору провідних українських учених на визначення трудового потенціалу різних рівнів. На основі використання історичного підходу до визначення категорії «трудовий потенціал людини» автором запропоновано визначення трудового потенціалу людини як максимальну сукупність фізичних та умовних здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей, трудового потенціалу суспільства – як максимально ефективно задіяні фізичні та умовні здібності населення країни в процесі суспільного виробництва. Обґрунтовано, що трудові потенціали різних рівнів визначаються фізичними та умовними здібностями окремої людини, а використання трудового потенціалу окремої людини не обмежується віковими рамками, статтю та ін.

**робоча сила, трудовий потенціал людини, трудовий потенціал суспільства, фізичні та умовні здібності людини**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах, коли процеси гуманізації, інтелектуалізації праці розгортаються на тлі технологічних процесів, формуються нові вимоги до розуміння ролі та місця людини в системі трудового потенціалу суспільства. Сформувався гострий питання переглянути під новим кутом основні історичні підходи до визначення робочої сили та її місця в процесах створення суспільного виробництва. Існує потреба в визначенні підходів до аналізу та оцінювання можливостей окремої людини – працівника, від якого суспільство вимагає інноваційних рішень. Технологізація процесів виробництва та інтелектуалізація праці вимагають переосмислення ролі людини у продуктивних силах. Саме тому питання ролі трудового потенціалу окремої людини в формуванні трудового потенціалу суспільства є особливо актуальними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Досить багато сучасних досліджень стосуються вивчення питання трудового потенціалу (О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, М. Долішній, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська та інші). Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудового потенціалу все ще остаточно не досліджені.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження методологічних основ взаємозв'язків категорії трудовий потенціал людини та суспільства. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- проаналізувати уявлення представників різних наукових шкіл і підходів про трудовий потенціал суспільства;
- співставити точки зору провідних фахівців України на взаємозв'язки категорій трудовий потенціал людини, підприємства, суспільства;
- представити авторське бачення історичного підходу до розгляду категорії трудовий потенціал людини;
- запропонувати власне визначення категорії трудовий потенціал суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному етапі розвитку суспільства вже не можливо людину та її працю сприймати як просто ресурс з певними кількісними обмеженнями. Формування концепції трудового потенціалу суспільства стимулювало інтерес економічної науки до новітніх пошуків шляхів використання можливостей людини при продукуванні споживчих цінностей.

Формування концепції трудового потенціалу суспільства – важливий етап наукового пізнання трудових відносин та ролі людини у економічній системі. Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудовий потенціал суспільства

збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів: соціально-демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших. У роботі Пасеки С.Р. [12, с. 194] виокремлено одинадцять наукових підходів. Різноманіття підходів відображає розвиток поглядів на роль та місце людини у виробництві споживчих цінностей, складності еволюції економічних систем, в тому числі, зміни в продуктивних силах під впливом науково-технічного прогресу. Розглянемо основні наукові підходи щодо складових трудового потенціалу суспільства.

Загально визнаним є розділення трудового потенціалу окремої людини, підприємства, регіону, країни (суспільства). Багато авторів при визначенні трудового потенціалу суспільства розглядають його як багаторівневу систему. При цьому, вони зосереджують увагу саме на тих рівнях, які дозволяють їм розглянути трудовий потенціал в необхідному ракурсі. Так, П. Шлендер та Ю. Кокін [21, с. 582] розглядають трудовий потенціал на трьох рівнях: трудовий потенціал працівника – визначається його здатністю до праці у межах можливої участі у суспільно корисній праці; трудовий потенціал підприємства – визначається максимально можливою величиною участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, професійної підготовки та досвіду; трудовий потенціал суспільства – визначається можливою кількістю й якістю праці, яка є у розпорядженні суспільства за даного рівня розвитку науки та техніки. На наш погляд, ці визначення не дуже послідовні в підходах: на рівні працівника та підприємства мова йде про здатність до праці людини, а на рівні суспільства - про можливість її використання в залежності від рівня розвитку науки та техніки.

Колектив авторів В. Гриньова, М. Новікова, В. Самойленко, В. Смолюк, М. Бріль зосередили свої зусилля на розгляді трьох рівнів – підприємства, регіону, країни:

1. Трудовий потенціал підприємства – накопичений результат об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями і станом внутрішнього середовища підприємства, що створюють умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці.

2. Трудовий потенціал країни чи регіону – формується з трудових потенціалів працездатного населення, які мають необхідні фізичні та розумові здібності, знання та досвід, що дозволяє їм брати участь у суспільній праці.

3. Трудовий потенціал регіону – поєднання кількісних і якісних характеристик населення, яке проживає на певній території, з економічними, соціальними, демографічними та екологічними умовами реалізації їх трудових якостей [19, с. 175-176; 185].

Визначення трудових потенціалів на всіх рівнях логічно поєднується тим, що всі вони відштовхуються від трудового потенціалу окремої людини. Разом з цим, виникає, на наш погляд, понятійна плутанина. Перші два визначення відштовхуються від понять «трудовий потенціал працівника» та «трудовий потенціал працездатного населення». Третє визначення спирається на «трудова якість» усього населення, яке проживає на певній території. Така широка трактовка, на наш погляд, не може бути прийнятною.

Найбільш універсальний підхід, який дозволяє показати взаємозв'язок всіх рівнів системи запропонували, на наш погляд, Д. Ядранський та Л. Мішковець: «Трудовий потенціал – багаторівнева система, яка виникла випадково чи цілеспрямовано з окремих складових елементів, склад та структура яких залежить від рівня системи, що розглядається. Це набір персоніфікованих властивостей (здібностей)

працівників, які можуть бути використані в процесі виробництва за певних організаційно-технічних умов та в певному проміжку часу з метою забезпечення ефективності функціонування та розвитку економічної системи [22].

Більшість авторів зосередили свої зусилля на дослідженні трудового потенціалу конкретного рівня. Л. Галаз [1, с. 5] в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук розглядає формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства. Колектив авторів на чолі з М. Семикіною розглядає трудовий потенціал регіону як комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід та професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб [16, с. 22].

Деякі автори зосереджують увагу при визначенні трудового потенціалу на відокремленні працездатного населення від непрацездатного. В. Онікієнко: «Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, використовує працю в народному господарстві з урахуванням її технологічної і технічної оснащеності [10, с. 35]. Таке визначення не відображає реальну кількість людей, зайнятих продуктивною працею і яких ми можемо віднести до трудового потенціалу країни. Згідно ст.1 Закону України «Про зайнятість населення» особи працездатного віку – це особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку [5].

Розширюють базу для розглядання трудового потенціалу суспільства визначення, в яких використовується термін «економічно активне населення». О. Грішнова у більш ранніх працях визначала, що трудовий потенціал – інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [3, с. 83]. Група авторів: Ю. Мельник, Б. Супіханов, Ю. Лузан вважають, що трудовий потенціал – інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [15, с. 348]. А. Криклій у своєму визначенні робить акцент на ефективності використання ресурсу і вважає, що трудовий потенціал – це можливість найефективнішого використання економічно активного населення за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри у періоді, що розглядається, і у перспективі [7, с. 35]. В разі використання терміну «економічно активне населення» значно більша кількість населення підпадає під визначення трудового потенціалу тому, що до економічно активного населення відносяться особи, що працюють та безробітні. До безробітних, згідно ст.1 Закону України «Про зайнятість населення», належать особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи [5]. Такі підходи ширші і в кількісному, і в якісному вимірі тому, що є значний інтелектуальний, інноваційний, професійний потенціал у людей від шестидесяти до семидесяти років, який можна задіяти у виробництві споживчих цінностей і який ще погано вивчений в Україні.

С. Прохоровська у своєму визначенні зовсім відходить від вікових обмежень і вважає, що трудовий потенціал відображає ту частину людських ресурсів, які є носіями здатності до трудової діяльності в сукупності кількісних і якісних характеристик, які можуть бути як реалізовані, так і нереалізовані, зважаючи на економічні умови, в яких відбувається їхній розвиток [14, с. 5]. «Здатність до трудової діяльності» - це широке

визначення, яке не дасть можливості кількісно описати трудовий потенціал. Його оцінка буде потребувати уточнень.

Окремого розгляду потребують визначення, у які автори вводять нові категорії. С. Пирожков: «Трудовий потенціал – розвинута у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності» [7, с. 9]. Л. Шевчук: «Трудовий потенціал – гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство [20, с. 26]. О. Грішнова: «Трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [17, с. 10].

Терміни «працездатне населення», «запаси праці», «ресурси праці» потребують визначення та співставлення з наступними категоріями: робоча сила, працездатне населення, економічно активне населення та ін. Введення в науковий обіг таких категорій повинно бути обґрунтовано.

Окремо, на наш погляд, треба виділити авторів, які не ставлять конкретних рамок при визначенні трудового потенціалу. О. Панкратов: «Трудовий потенціал – можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі» [13, с. 6]. Л. Шевчук використовує поняття «геопросторово-часові координати» відносно запасів праці [20, с. 26].

Деякі автори схильні трактувати термін «потенційний» як прихований, той, що може бути розкритий та використаний при певних обставинах. Б. Ігумнов, О. Манталюк: «Трудовий потенціал – потенціальна, прихована здібність людей до праці, незалежно від соціально-економічних умов її реалізації» [6, с. 38].

Окремого розгляду потребують випадки, коли трудовий потенціал розглядається автором як частина більш широкого потенціалу. Т. Олійник розглядає трудовий потенціал як складову ресурсного та виробничого потенціалів. При цьому, він також відходить від конкретних вікових обмежень людей, що задіяні в виробництві та зосереджується на рівні підприємства [9, с. 33]. Може, автор вважає, що рівень підприємства сам по собі ставить вікові обмеження на використання робочої сили.

Проаналізувавши підходи вітчизняних вчених щодо розгляду суті трудового потенціалу нам необхідно сформулювати власний погляд на визначення взаємозв'язків категорій трудовий потенціал людини та суспільства. З нашої точки зору в українській економічній літературі домінує хибна думка про те, що саме у середині двадцятого сторіччя науковці збагнули провідне місце людини у виробництві споживчих цінностей і пов'язано це було з процесами інтелектуалізації праці в умовах науково-технічного прогресу. Нам здається, що сучасні школи лише повертаються до рівня осмислення, який був закладений класиками політичної економії у вісімнадцятому сторіччі. Саме А. Сміт виокремив провідну роль людини у виробництві багатства нації. Він писав про те, що багатство нації визначається долею населення, яке зайняте продуктивною працею та продуктивністю праці. Ці ідеї наслідував К. Маркс, який в своїх дослідженнях наголошував на провідну роль найманої праці у процесах відтворення суспільного капіталу. К. Маркс декларував, що тільки входячи в процес виробництва працівник вже зберігає капіталісту засоби виробництва та продукує вартість товару, використовуючи свої здібності у процесі виробництва. Промислова революція в Англії у XVIII сторіччі, бурний розвиток засобів виробництва у XIX сторіччі та

конвейеризація виробництва на початку ХХ сторіччя зосередили увагу економістів саме на розвитку засобів виробництва та ефективності їх використання. Коли розгортання науково-технічної революції з середини ХХ сторіччя поставило питання про роль людини у процесах виробництва споживчих цінностей, то багато авторів стало приписувати саме собі відкриття особливої ролі людини у процесах виробництва. Ми ж наголошуємо на тому, що економісти повернулись до переосмислення поглядів провідних економістів ХVІІІ - ХІХ ст. на новому витку розвитку продуктивних сил суспільства.

Ми вважаємо, що при визначенні трудового потенціалу людини треба відштовхуватись від визначення робочої сили, яку дав К. Маркс у першому томі «Капіталу»: «Під робочою силою, чи здібністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних та розумових здібностей, якими володіє організм, жива особа людини, і які пускаються нею у хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [8]. Таким чином, ми визначаємо трудовий потенціал окремої людини як сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей. Якщо мова йде про максимальну ефективність використання фізичних та розумових здібностей населення країни у процесі суспільного виробництва, то це – виробничий потенціал суспільства. Трудові потенціали обох рівнів пов'язані між собою – базуються на здібностях окремої людини. При визначенні трудового потенціалу суспільства ми не обмежуємо використання трудового потенціалу окремої людини віковими рамками, статевими ознаками та ін. Саме такі підходи відбивають нові можливості людини в умовах нового рівня розвитку продуктивних сил та інтелектуалізації його праці.

**Висновки.** Проаналізувавши підходи до визначення категорії «трудовий потенціал», що домінують у вітчизняній економічній літературі, ми дійшли висновку, що різноманіття підходів обумовлено не тільки складністю категорії, а й кутом зору та рівнем завдань, які ставлять собі автори при розкритті категорії. Зосередившись на взаємозв'язках всередині системи, вони розкривають спільне між рівнем трудового потенціалу окремої людини, підприємства, регіону, країни. Пошук прихованих можливостей призвів до того, що багато авторів значно розширили вікові рамки для людини, що може виробляти споживчі цінності. Деякі автори зовсім відмовились від встановлення вікових обмежень для застосування людей у процесах відтворення багатства нації. Поширенню таких підходів посприяла технологізація, інтелектуалізація праці. Чутливість до інноваційних процесів також не має вікових обмежень. Такі підходи відкривають шляхи до пошуку прихованих можливостей використання потенціалу окремої людини та включення таких людей до трудового потенціалу суспільства. У залежності від підходів до трактування категорії «трудовий потенціал» повинен вибудовуватися інструментарій його оцінювання.

Використавши історичний підхід до визначення категорії «трудовий потенціал людини» та спираючись на визначення робочої сили К. Маркса ми визначили трудовий потенціал окремої людини як сукупність фізичних та розумових здібностей людини, які використовуються нею при виробництві максимальної кількості споживчих цінностей. Виробничий потенціал суспільства - це максимально ефективно використані фізичні та розумові здібності населення країни у процесі суспільного виробництва. Трудові потенціали обох рівнів базуються на здібностях окремої людини. Використання трудового потенціалу окремої людини не обмежене віковими рамками, статевими ознаками та ін. Саме такі підходи відбивають нові можливості людини в умовах нового рівня розвитку продуктивних сил та інтелектуалізації праці.

## Список літератури

1. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Л.В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Изд. группа «Норма-Инфора-М», 1998. – 384 с.
3. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грیشнова. – К.: Знання, 2004. – 390 с.
4. Джаїн І.О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці» / І.О. Джаїн. – К., 2001. – 20 с.
5. Закон «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
6. Ігумнов Б.М. Методи статистичної обробки даних у демографічному аналізі трудового потенціалу / Б.М. Ігумнов, О.В. Манталюк // Матеріали міжнародної наукової конференції «Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах розбудови національної економіки». – Львів. – 1997. – С. 37-40.
7. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу / А.С. Криклій. – К.: «Репрографіка», 2005. – 473 с.
8. Маркс К. Капітал. Т.1 [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://npu.edu.ua!/e-book/book/html/D/iplp\\_ket\\_Marx\\_kapital1](http://npu.edu.ua!/e-book/book/html/D/iplp_ket_Marx_kapital1)
9. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: Монографія / Т.І. Олійник. – Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: Магда Ltd, 2008. – 372 с.
10. Оникиенко В.В. Трудовой потенциал УССР, программно-целевое управление / В.В. Оникиенко, Е.М. Либанова // Вестник АН УССР. – 1986. – №1. – С. 30-42.
11. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1983. – 93 с.
12. Пасека С.Р. Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудовий потенціал» / С.Р. Пасека // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 20, ч. II. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 194-200.
13. Пирожков С. Відтворення трудового потенціалу / Сергій Пирожков // Економіка Радянської України. – 1991. – №7. – С. 7-12.
14. Прохоровська С.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» // С.А. Прохоровська. – Львів, 2012. – 20 с.
15. Соціально-трудовий потенціал українського села. Стан, проблеми, шляхи вирішення / Ю.Ф. Мельник, Б.К. Супіханов, Ю.Я. Лузан та ін. – К.: НДІ «Укראгропромпродуктивність», 2007. – 352 с.
16. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
17. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку [текст] / О.А. Грیشнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека / за ред.. О.А. Грیشнової. — Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011.— 360 с.
18. Управление персоналом организации: учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
19. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.Л. Смолюк, М.С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
20. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз : монографія / Л.Т. Шевчук. — Львів: ІРД НАН України, 2003. – 486с.
21. Экономика труда: [учебник; под. ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина]. – М.: Юристъ, 2002. – 682 с.
22. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
23. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

**Molnar Nadezda**

*Zaporizhzhya Institute of Economics and Information Technology*

**Methodological bases of the research on correlation of employment potential of individuals and society**

This paper analyzes the theoretical basis to determine the employment potential of the individual and the employment potential of society. The mechanism of their interaction is substantiated. The detailed analysis perspectives of leading Ukrainian scientists to determine the employment potential at all levels is conducted.

Taking into attention the historical approach to the definition of "employment potential person" the author defined the labor potential of the individual as the maximum combination of physical and mental abilities used it in the production of the maximum number of consumer values, production potential of society as the most effective use of physical and mental abilities of the population in the process of social production.

It is proved that the employment potential of the levels defined physical and mental abilities of the individual, using the employment potential of the individual is not limited to the age limits, gender, and others.

**labor force, employment potential of the human, labor potential of the society, physical and mental abilities of person**

Одержано 28.04.14

**УДК 336.12:008+7**

**Т.П. Настич, нач. планово-фінансового відділу**

*Чернігівський державний інститут економіки і управління*

## **Фінансове забезпечення підготовки фахівців у галузі культури та мистецтва: до постановки проблеми**

Висвітлено сучасний стан фінансового забезпечення підготовки фахівців у вищих навчальних закладах. Обґрунтовано напрями удосконалення процесу підготовки кадрів у галузі культури та мистецтва.

**фінансове забезпечення, бюджетне фінансування, диверсифікація, коефіцієнт вирівнювання**

**Т.П. Настич, нач. планово-фінансового отдела**

*Черниговский государственный институт экономики и управления*

**Финансовое обеспечение подготовки специалистов в области культуры и искусства: к постановке проблемы**

Освещены современное состояние финансового обеспечения подготовки специалистов в высших учебных заведениях. Обоснованы направления совершенствования процесса подготовки кадров в области культуры и искусства.

**финансовое обеспечение, бюджетное финансирование, диверсификация, коэффициент выравнивания**

**Постановка проблеми.** Проблема фінансового забезпечення культурно-мистецької освіти – одна з найбільш актуальних в економічній науці. Потребують поглибленого дослідження особливості функціонування вищих навчальних закладів сфери культури та мистецтва. В Україні затверджені нормативно-правові та організаційно-економічні основи функціонування культурно-мистецьких закладів.

---

© Т.П. Настич, 2014

Водночас, на сьогодні потребують удосконалення механізми організації та фінансового забезпечення культурно-мистецьких вищих навчальних закладів. Вирішення цих питань можливе лише на основі з'ясування об'єктивних і суб'єктивних проблем сучасного фінансування галузі культури та мистецтва, визначення шляхів удосконалення механізмів диверсифікації фінансування культурно-мистецької сфери.

В умовах обмежених фінансових ресурсів держави – фінансування вищих навчальних закладів культурно-мистецької освіти потребує відмови від застарілих моделей фінансування та розробки нових засад з урахуванням соціальної значимості культурно-мистецької галузі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання розвитку культури у сучасних вітчизняних дослідженнях, у тому числі і проблеми її фінансового забезпечення, порушують В.П.Андрущенко [1], Ю.П.Богущий [2], О.А.Гриценко [3], С.І.Здіорук [4] та інші. В той же час, особливості вирішення зазначеного питання в у галузі культури та мистецтва ще недостатньо розглянуті в сучасній науковій літературі та заслуговують підвищеної уваги з боку науковців та практиків.

**Постановка завдання.** Мета статті – проаналізувати стан фінансового забезпечення підготовки фахівців у галузі культури та мистецтва та визначити основні напрямки удосконалення даного процесу.

**Виклад основного матеріалу.** Незадовільний стан культурно-мистецької освіти в Україні пов'язаний із недостатнім фінансуванням, неефективним використанням ресурсів освіти, відсутністю цілісної, науково-обґрунтованої програми фінансового забезпечення галузі, яка б базувалась на стратегічному баченні розвитку країни. Зниження якості мистецької освіти зменшує конкурентоспроможність української нації на світовому ринку праці. Видатки на освіту в нашій країні завжди фінансувались в основному за рахунок бюджетних коштів. В умовах переходу до ринкових відносин зберігається провідна роль такого фінансування, оскільки основу системи мистецької освіти складають державні навчальні заклади.

Фінансування культурно-мистецьких вищих навчальних закладів в Україні позначене такими загальними проблемами: недосконалий і неефективний механізм формування обсягів фінансування і недовиконання планових видатків по держбюджету; недостатня роль механізмів фінансування, орієнтованих на підтримку конкретних проектів; відсутність механізмів отримання додаткових фінансових ресурсів зокрема з боку спонсорів і меценатів; низький рівень оплати праці працівників, зумовлений відсутністю цілеспрямованої бюджетної політики в галузі культури та мистецтва.

До основних об'єктивних причин складного становища у сфері культури та мистецтва слід віднести й трансформаційні процеси, пов'язані з переходом українського суспільства (в роки незалежності) до ринкової економіки. Також до накопичення цих проблем додалися й такі, що їх можна вважати суб'єктивними. Це – неготовність значної частини культурно-мистецьких закладів до масштабних соціально-економічних змін, інерційна при звичаєність до старих інструментів фінансування, схильність вирішувати нові проблеми старими методами, у першу чергу – за рахунок бюджету. Попри ці негативні чинники національні мистецькі школи та вищі навчальні заклади вдалося зберегти. Вирішення цілого комплексу економічних, соціальних, правових проблем та їх розв'язання потребує не лише належного бюджетного фінансування, а й удосконалення усіх механізмів фінансового врегулювання, правової бази, системи управління та менеджменту культурно-мистецької галузі в цілому.



У попередні роки економічних труднощів сфера культурно-мистецьких закладів була зорієнтована передусім на бюджетне фінансування. Сучасний стан фінансування культурно-мистецької освіти в Україні є досить невтішним. Неefективним є розподіл коштів у бюджеті та не відбуваються бажані зміни у використанні нових джерел фінансування даної галузі. Та все ж подолання кризи у фінансуванні навчальних закладів значно полегшиться у разі створення сприятливої законодавчої атмосфери, яка б допомагала галузі освіти, культури та мистецтва не лише виживати, а й розвиватися.

Власні зароблені кошти перетворилися на важливе джерело доходів для закладів культурно-мистецької освіти, які традиційно мають обмежені можливості для одержання доходів від платних послуг.

При недостатньому бюджетному фінансуванні культурно-мистецької освіти актуальним є питання пошуку додаткових джерел. Джерелами фінансування культурно-мистецької освіти є: залучення коштів студентів, підприємців, представників бізнесових кіл, а також благодійництво, гранти та меценатство.

Одна з важливих загальноосвітніх тенденцій освіти – диверсифікація навчання, яка відіграє значну роль у підготовці фахівця, спроможного вільно орієнтуватися у зростаючих потоках інформації та швидко реагувати на їх видозміни (процес розширення асортименту освітніх послуг) [5, с. 383]. Диверсифікація передбачає докорінний перегляд системи підготовки фахівця з метою підвищення вимог до її професійної складової та соціалізації в умовах ринку, а також має свої особливості, обумовлені рядом причин і ставить за мету відбір і поглиблену підготовку обдарованої особистості завдяки постійній селекції тих, хто навчається в мистецьких закладах різних акредитаційних рівнів.

У врахуванні потреб ринку праці в тій чи іншій спеціальності та індивідуальних запитів студентів в освітніх послугах через упровадження диференційованого багаторівневого навчання, розширення номенклатури спеціальностей, збільшення кількості вищих навчальних закладів виявляються тенденції диверсифікації в пошуках альтернативних джерел фінансування.

Першим способом диверсифікації джерел фінансування вищої освіти, зазначає Я.Тілак, безумовно, є часткова або повна компенсація студентами витрат на їхню освіту [6].

За результатами аналізу починаючи з 2000 року бюджетне фінансування культури має позитивну динаміку (див. табл. 1), хоча і залишається скромним за європейськими мірками [7]. Як видно зі статистичних даних, видатки на культуру останніми роками зростали швидше, ніж ВВП України. При зростанні бюджетного фінансування культури більша його частина припадає на оплату праці та комунальні платежі закладів, тобто – на видатки споживання. Частка культури в загальних видатках Державного бюджету України протягом останніх років складала 0,5 – 1%, з місцевих бюджетів виділялось менше 2%. Заробітна плата працівників культури залишається значно нижчою, ніж в інших галузях економіки.

Як бачимо з таблиці 1, фінансування галузі зі зведеного бюджету зросло в 2000-2012 роках з 634,0 до 8900,0 тис.грн. – в 14 раз, зокрема відбувається і збільшення витрат на освіту культурно-мистецьких вищих навчальних закладів. Таким чином, можемо констатувати, що обсяг видатків з кожним роком збільшується, проте, це носить більше номінальний характер, який пояснюється темпами інфляції, ніж реальним зростанням видатків, оскільки у відсотковому відношенні до ВВП обсяг фінансування коливається у незначних межах. За рахунок Державного бюджету в 2005 році на капітальний ремонт, реконструкцію та технічне переоснащення об'єктів

культури державної форми власності використано 25854,3 тис. грн., в.т.ч. навчальні заклади – 6354 тис. грн. На умовах державного замовлення закуплено творів образотворчого мистецтва на суму 560 тис. грн., музичного мистецтва – на 250 тис. грн., драматичного мистецтва – на 150 тис. грн. В 2006 та 2007 роках збільшення загальних обсягів бюджетного фінансування культури, на жаль, поєднувалося зі зменшенням видатків розвитку.

Таблиця 1 – Видатки на культуру і мистецтво у 2000-2012 роках ( у млн. грн.)\*

| Видатки на культуру і мистецтво (по роках):     | 2000  | 2001   | 2002  | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   | 2011    | 2012   |
|---|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| у зведеному бюджеті України                     | 634,0 | 830,2  | 804,7 | 1162,9 | 1471,0 | 1992,1 | 2529,5 | 3298,5 | 3822,9 | 5445,6 | 6811,5 | 7628,88 | 8900,0 |
| У т. ч. у державному бюджеті України (фактично) | 180,9 | 150,43 | 170,1 | 278,63 | 360,55 | 549,2  | 593,5  | 888,4  | 1148,3 | 1196,2 | 1475,2 | 1650,0  | 2182,5 |
| Освіта  | 25,09 | 38,03  | 43,91 | 61,78  | 80,28  | 143,7  | 177,9  | 233,0  | 180,8  | 365,7  | 424,1  | 476,2   | 439,9  |

\*Дані аналітичних звітів про культурну політику в Україні [8 - 15]

Упродовж 2007-2009 років річні видатки на культуру і мистецтво з Державного бюджету України більш ніж подвоїлись, з 593,5 до 1196,2 млн. грн., в т.ч. видатки на освіту збільшились в 1,6 рази хоча це зростання частково змінювалось інфляцією. За згаданий період частка видатків з державного бюджету в загальних бюджетних видатках на культуру і мистецтво зросла з 23,5 до 30,0%.

Але з урахуванням рівня інфляції фактичний обсяг видатків зведеного бюджету на культуру і мистецтво в 2002 році при номінальному значенні 712 млн. грн. складає в цінах 1996 року лише 236 млн. грн. Тобто, в реальному вимірі видатки на культуру і мистецтво за сім останніх років склали обсяг майже вдвічі менший, ніж той, що був фактично досягнутий у 1996 році. Це є яскравим свідченням того, що саме сфера

культури виявилася найбільш постраждалою від бюджетної кризи. При цьому кризові явища в сфері культури поглиблюються як недостатнім рівнем державного фінансування, так і неефективністю існуючих механізмів залучення додаткового фінансування, форм та методів витрачання бюджетних коштів.

Хронічною проблемою є нерівномірність розподілу протягом року передбачених бюджетом видатків, а саме: визначені Мінфіном видатки на I квартал 2006 року склали лише 13,7% річних обсягів, на II кв. – 15,5%, на III кв. – 25,3 %, на IV кв. – 45,4%, що практично унеможливило нормальну діяльність галузі. Тому Міністерство культури України досягло змін у квартальному розподілі видатків, і з урахуванням цих змін, частка видатків на I квартал склала 17,6%, на II кв. – 23,8%, на III кв. – 25,3 %, на IV кв. – 41 % від річної суми фінансування.

Протягом останніх років Міністерство культури України активно працювало над запровадженням нових, прозорих конкурсних механізмів фінансування мистецьких проектів та ініціатив, що має велике значення для поліпшення використання бюджетних коштів, підтримки створення національного культурного продукту.

Попри наслідки економічної кризи бюджетне фінансування культурно-мистецьких вищих навчальних закладів залишалося стабільним. В 2010 році видатки на освіту зі зведеного бюджету України склали 424,1 млн. грн. У 2010 році порівняно з попереднім роком видатки на освіту з Державного бюджету зросли на 16%. Упродовж 2007-2012 років фактичні річні видатки на освіту зросли майже в 2 рази, з 233,0 до 439,9 млн. грн.

Такі обсяги асигнувань дали можливість спрямувати кошти на такі виплати, як заробітна плата, стипендія, харчування дітей-сиріт, оплата комунальних послуг і енергоносіїв. Здійснено виплату грантів Президента України на мистецькі проекти, стипендій за видатні досягнення у галузі культури, літератури та мистецтва тощо.

Отже, фінансування культурно-мистецької освіти за рахунок державного бюджету буде тільки тоді ефективним, коли кошти, призначені державою на фінансування освіти, будуть виділятися в достатніх обсягах і на стабільній, об'єктивній та пропорційній основі.

Міністерством культури України було доведено листом до всіх культурно-мистецьких закладів на виконання Основних напрямів бюджетної політики, схвалених постановою Верховної Ради України від 22.05.2012 №4824 [16]. Згідно цього листа передбачено здійснювати розподіл обсягу видатків на підготовку фахівців, науково-педагогічних кадрів та підвищення їх кваліфікації у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації, виходячи з вартості навчання одного фахівця. Розрахунковий показник обсягу видатків загального фонду державного бюджету на підготовку спеціалістів та науково-педагогічних кадрів визначається залежно від:

- загального обсягу ресурсів державного бюджету на вищу освіту та фінансових нормативів бюджетної забезпеченості одного студента, аспіранта, докторанта, особи, яка підвищує кваліфікацію у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації;

- приведенного контингенту студентів, аспірантів, докторантів, осіб, які підвищують кваліфікацію.

При цьому, застосовується єдина методика планування видатків на вищу освіту виходячи з вартості навчання одного фахівця. Розрахунковий показник обсягу видатків на підготовку фахівців у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації визначено за формулою:

$$VOI34 = Hs34 \times (UVNZ34D + UVNZ34V \times 0,25 + UVNZ34Z \times 0,1 + UVNZC34 \times KVNZC34) \times KWVNZ34 + HA \times (UAD + UAZ \times 0,1) + HD \times UD + HPK \times UPK. \quad (1)$$

Згідно формули обсягу видатків на підготовку фахівців, науково-педагогічних кадрів та підвищення кваліфікації кадрів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації, де коефіцієнт вирівнювання застосовується 2.

При формуванні проектних показників державного бюджету України на 2013-2015 роки фінансовий норматив бюджетної забезпеченості визначено на 2013 рік в наступних розмірах: на одного студента (курсанта) вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації 21097,2 гривень; на одного аспіранта 37395,5 гривень; на одного докторанта 45418,6 гривень цей фінансовий норматив набагато менший реальних витрат. Враховуючи зазначені показники, було розраховано проект бюджету на 2013 рік, де видатки культурно-мистецьких закладів складають: Національна музична академія України імені П.І.Чайковського – 85037,0 тис. гривень; Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К.Карпенка-Карого – 58453,5 тис. гривень; Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури – 48071,0 тис. гривень; Львівська національна музична академія імені М.В.Лисенка – 32660,0 тис. гривень.

Поряд з цим зазначаємо, що розрахунковий граничний обсяг витрат на підготовку фахівців та науково-педагогічних кадрів на 2013-2015 роки виходячи із запровадженого єдиного стандарту вартості навчання фахівця складає: Національна музична академія України імені П.І.Чайковського – 44184,8 тис. гривень; Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К.Карпенка-Карого – 29400,5 тис. гривень; Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури – 30297,3 тис. гривень; Львівська національна музична академія імені М.В.Лисенка – 20379,9 тис. гривень.

Наведені розрахунки свідчать про те, що граничні обсяги витрат на 2013 рік від реальної потреби складають: Національної музичної академії України імені П.І.Чайковського – 52%; Київського національного університету театру, кіно і телебачення імені І.К.Карпенка-Карого – 50,3%; Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури – 63,0%; Львівської національної музичної академії імені М.В.Лисенка – 62,54%. Специфіка підготовки фахівців потребує індивідуальних форм роботи (під час уроку-лекції викладач працює лише з одним студентом, тоді як академічна група системи Міністерства освіти і науки України складає 25-30 осіб), тому запропонований коефіцієнт не підходить для підготовки фахівців в культурно-мистецьких закладах.

Крім того, підвищення якості підготовки потребує і залучення до викладання видатних досвідчених викладачів з інших вишів (видатні діячі мистецтва, демонстратори пластичних поз в художній Академії), що зумовлює необхідність погодинної оплати їх діяльності. Слід відмітити також те, що фонд заробітної плати професорсько-викладацького складу в вищих культурно-мистецьких закладах, на наш погляд, значно більший, ніж в інших вузах, оскільки для викладацької роботи залучаються фахівці із почесними званнями та науковими ступенями.

У зв'язку з запровадженням даного коефіцієнта 2 в 2013 році культурно-мистецькі заклади були недофінансовані: коштів вистачило на виплату стипендії, харчування дітям-сиротам і частково заробітна плата науково-педагогічному персоналу. Тому, при розрахунках граничних обсягів витрат для вищих навчальних

закладів музичного та мистецького спрямування, коефіцієнт вирівнювання, що застосовується у перехідний період і має значення при підготовці фахівців, потребує коригування в бік збільшення: Національна музична академія України імені П.І.Чайковського – 4,1; Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К.Карпенка-Карого – 3,4; Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури – 3,4; Львівська національна музична академія імені М.В.Лисенка – 3.

**Висновки.** Метою організаційно-економічних перетворень у сфері культури та мистецтва виступає створення умов для нормального функціонування культурно-мистецьких закладів загалом, в тому числі і навчальних. Для досягнення цього необхідно здійснювати не тільки накопичення бюджетного фінансування культурно-мистецьких вищих навчальних закладів, а й одночасно удосконалювати організаційно-економічний механізм. Відтак, вище зазначене потребує подальшого поглибленого вивчення і стане перспективним напрямом майбутніх наукових досліджень.

## Список літератури

1. Духовне оновлення суспільства / [Андрущенко В.П., Бобосов Є.М., Губерський Л.В. та ін.]; за ред. В.П. Андрущенко. – К.: «Либідь», 1990. – 200с.
2. Богуцький Ю.П. Проблеми та перспективи української культури / Ю.П. Богуцький // *Культура і життя*. – 2002. – № 8–9. С.1–2.
3. Гриценко О. Культурна політика: Концепції й досвід: Навч. посіб. / О. Гриценко. – К., 1994. – 60с.
4. Здіорук С.І. Стратегічні аспекти національно-культурної політики України / С.І. Здіорук, Б.О. Парахонський, О.Л. Велевський. – К., 1995. – 76с.
5. Новейший энциклопедический словарь : 20 000 статей. – М. : АСТ ; Астрель ; Транзиткнига, 2006. – 1424 с.
6. Яндхиала Б.Г. Тилак Глобальные тенденции и финансирование высшего образования / Б.Г.Тилак Яндхиала // *Альма Матер / Вестник высшей школы*. – 2005. – №2. – С.5–6.
7. Шляхи удосконалення фінансування культури в Україні. Аналітична записка / О.А.Гриценко, В.В.Солодовник // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.culturalstudies.in.ua/zv\\_2004\\_1.php](http://www.culturalstudies.in.ua/zv_2004_1.php)
8. Розвиток української культури та реалізація державної політики в культурній сфері. Аналітичний звіт Міністерства культури і туризму України за 2005 рік. – Київ, 2006. – С. 107.
9. Реалізація державної політики у сфері культури і туризму: пріоритети, здобутки, перспективи. Аналітичний звіт МКТ України за 2006 рік. – К., 2007. – 100 с.
10. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт МКТ України за 2007 рік. – К., 2008. – 132 с.
11. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт МКТ України за 2008 рік. – К., 2009. – 90 с.
12. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт Міністерства культури і туризму України за 2009 р. – Київ, МКТ України, 2010. – 222 с.
13. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт Міністерства культури України за 2010 рік. – К., 2011. – 94 с.
14. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт Міністерства культури України за 2011. – К., 2012. – 77 с.
15. Реалізація державної політики у галузі культури. Аналітичний звіт Міністерства культури України за 2012. – К., 2013. – 81 с.
16. Постанова Верховної Ради України «Про Основні напрями бюджетної політики на 2013 рік» від 22.05.2012 № 4824-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4824-17>.

**Tetyana Nastych**

*Chernihiv State Institute of Economics and Management*

**Financial provision of specialists` preparation in the sphere of arts and culture: defining the problem**

The issue of financial provision of education in the sphere of arts and culture is one of the most important problems in economics. The unsatisfactory state of education in the sphere of arts and culture is caused by insufficient funding, inefficient use of educational resources, lack of a well-rounded, research-backed program of financial provision for the sphere, a program that would be based on a strategic vision of the country's development.

In the earlier years of economic hardships the sphere of arts and culture institutions was mostly designed for budget financing. The current state of financing education in the sphere of arts and culture is rather disappointing. The disposition of funds is inefficient and no changes appear in using new sources of this sphere's financing. However, it would be much easier to surmount the crisis of financing education institutions in terms of a favorable legislative atmosphere, which would help the spheres of education, arts and culture to develop rather than to survive.

So, financing education in the sphere of art and culture by means of state budget will be efficient only if the funds which the state provides for education financing are sufficient and have a stable, reliable and well-proportioned basis.

**financial provision, budget financing, diversification, equalization factor**

Одержано 15.01.14

**UDC 314.18**

**Anna Semykina, Post-Graduate Student**

*SHEE «Vadym Hetman Kyiv National Economic University»*

## Vector of social development of Ukraine in a context of prospects of creation of innovative economy

The article is devoted to the problems of social and human development in the context of transformation of modern economy into innovative one. Theoretical analysis of the main directions of human development have been carried out. The dynamics of the Human Development Index and the interdependence of its components at the example of Ukrainian regions have been analyzed. The dependence of the Human Development Index mainly on its social component has been revealed by modeling. The necessity to choose the vector of social development according to the priorities of human development in Ukraine at the stage of creation of innovative economy has been proved.

**vector of social development, human capital, span of life, health, education, welfare, social development**

**А.В. Семикіна, асп.**

*ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана»*

**Вектор соціального розвитку України в контексті перспектив побудови інноваційної економіки**

Стаття присвячена проблемам соціального розвитку і розвитку людини в контексті перетворення сучасної економіки на інноваційну. Проведено теоретичний аналіз основних напрямків людського розвитку. Динаміка індексу розвитку людського потенціалу і взаємопов'язаність його компонентів були проаналізовані на прикладі регіонів України. Моделлю було показано, що індекс розвитку людського потенціалу в першу чергу залежить від соціальних компонентів. Доведено необхідність вибору вектора соціального розвитку в контексті пріоритетів людського розвитку на етапі становлення інноваційної економіки.

**вектор соціального розвитку, людський капітал, тривалість життя, здоров'я, освіта, добробут, соціальний розвиток**

**Formulation of the problem.** Today many countries have to look for the answer to the occurring changes in the value system of their development, caused by the rising role of knowledge and recognition of the unique ability of human capital to become a source of raising competitiveness through the development and implementation of innovations. It was found that especially those countries faster move towards the formation of innovative economy whose public policy changed towards the favor of the human development quality, where the level of social responsibility for the creation of better conditions for improving health, education and raising living standards has increased. In this context, for Ukraine and other countries that have recently chosen the market path of development, the search of opportunities to provide innovative changes in the economy by improving the quality of human capital through the social re-orientation of public policy becomes extremely urgent.

**Analysis of recent research and publications.** Such world famous scientists as: T. Schultz, H. Becker, A. Lewis, J. Kendrick, A. Sen devoted their papers to the research of the problems to find the priority directions of the human development and provide the quality of human capital.

Among the Ukrainian scientists the theoretical and applied problems of the human development and of the formation, implementation and development of the human capital are explored by Antonjuk V., A. Grishnova, T. Zayats, A. Colot, E. Libanova and others. However, despite of the achievements in the study of this problem, the academic research in this sphere does not lose the relevance for Ukraine.

**The purpose of the research.** The purpose of this research is to put an accent on the necessity to choose exactly social development of Ukraine as a main vector of development in a context of prospects of creation of innovative economy. We aim to prove the necessity to change the priorities of human development in Ukraine and to reorient the public policy in favor of strengthening it's social component, formation of the developed human capital as a prerequisite for a successful transformation into the innovative economy.

**The main results of the research.** The theoretical analysis of the scientific literature showed that the priorities of public policy development, the interconnection between economic growth and human development have been discussed by the thinkers of the past and present for a long time. In the second half of the twentieth century views of the researchers were greatly influenced by the theory of human capital, which is connected with the names of T. Schulz and H. Becker [1, 2]. Based on the theory of human capital, the strategic development priorities of countries, companies and corporations should to be based on the providing the system of various social investment in the social development.

Widely acknowledged in the recent decades, but a bit different point of view – is to determinate the development priorities on the base of expanding opportunities of choice. One of the first who has seen the "expanding human choices" as a goal of development was W. Arthur Lewis. He connected this choice especially with increasing income, economic growth, the necessity to take into account the multiplicity of such growth factors (especially psychological and institutional). However the researcher didn't foresee the actions to overcome the differentiation in the income [3].

Famous work "Development as Freedom", published by the Indian scientist Amartya Sen showed further research – in this work, he proposed an original idea – see the goal of development not in the unlimited expansion of production, economic growth and material prosperity, but in the creation opportunities to expand human choice to live in a such way, which they consider worthy. His approach to the development of society A. Sen connected with the expanding human freedoms in order to choose from a large number of variants the most desirable, to be able to save oneself the diseases, that can be avoided, live long, to choose the career, have

access to knowledge and other weal of civilization [4].

Thus ideas the essence of the society development thanks A. Sen got the new definition – as a process in the centre of which is a human. Later, this and other ideas were combined by a group of experts of UNDP and formed the basis of the concept of human development, which was first introduced in the Global Human Development Report for 1990 [5]. The concept comes from the fact that only economic growth does not always guarantee the social progress. This progress takes place only when the economy makes possible for people to realize the three most important and basic features for everyone: to live a long and healthy life, to acquire, expand and update knowledge, have material wealth, which means the access to the livelihood, which provide a worthy living. Therefore, the concept of human development is defined as the growth of human opportunities, which is provided by the realization of human rights and freedoms, attention of the society and the state [6, 7]. Experience of the leading countries has shown that the formation of high quality human capital is possible as a result of changes in the public policy priorities and these changes should be based on the concept of human development [8, 9].

Since the 90s, UNDP annually publishes its global Human Development Report. Summary measure of human development is the Human Development Index (HDI), which measures the average achievements in a country in three basic dimensions of human development: a long and healthy life (health), access to knowledge (education) and worthy living (income). Index HDI Ukraine in 2011 is 0.729, which is below average 0.741 for countries from the high human development group and below the average of 0.751 for countries in Europe and Central Asia (fig. 1). Note that this situation is the result of the long in appreciation of the role of social policy in favor of predominantly economic development paradigm. In Ukraine, despite the fact that the theory of human capital and the concept of human development became popular, there are sharp disparities in the practice of social development which impedes the formation of high-quality human potential. The index of expected span of life in Ukraine is unacceptably low, especially compared with other developed countries (fig. 2).

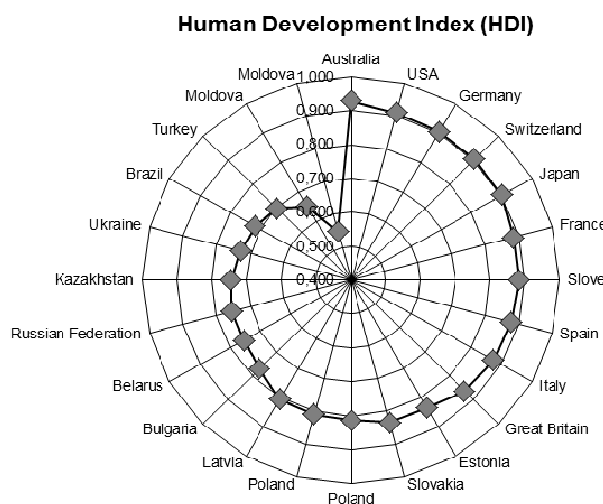


Figure 1 – Ukraine and other countries of the world in estimates of the HDI [10]

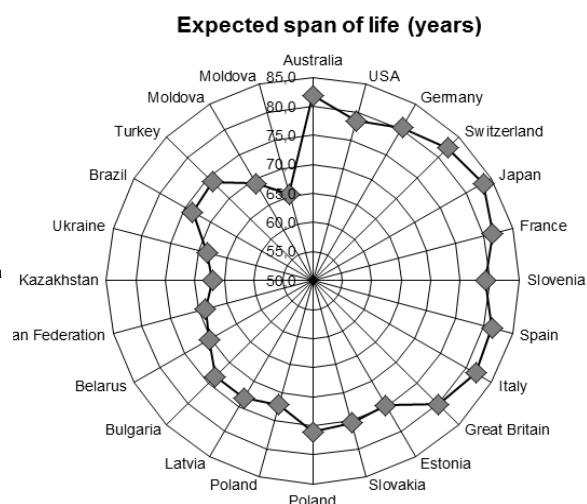


Figure 2 – Ukraine and other countries of the world in estimates of expected span of life [10]

According to the results of above-stated analysis, among all the components of human development in Ukraine, the best position among other countries is characterized just by the index



of education. According to the index of years of schooling Ukraine leaves behind Kazakhstan, Russia, Lithuania, Poland, Britain, France (fig. 3), although in international rankings of education quality Ukraine is backward. Annual GDP per capita is an indicator of welfare. In Ukraine, it doesn't reach 7 thousand dollars, it is 4-6 times lower in comparison with developed European countries. Ukraine is behind Kazakhstan, Russia, Belarus, Latvia, Lithuania, Poland and others. However, Ukraine belongs to the countries with the average level of income (fig.4).

The analysis showed, that the socio-demographic components of human development – providing of health and education – are the greatest problems in Ukraine, which requires the change in the strategic priorities in favor of intensive social development. In the process of our research we have analyzed the dynamics of the Human Development Index (HDI) at the example of Ukrainian regions. Baseline data formed for the 27 regions of Ukraine for the period from year 2000 to 2011. Being a predominantly linear ordering in time  $\tau$  (increasing, decreasing or stable value) from year to year ( $\tau = 0$  – year 2000;  $\tau = 1$  – 2001-th year, etc.) output data for each region are characterized by a dependence:  $hdi = a + b \cdot \tau$ , which detects the trends in changes of regional Human Development Indexes – hdi (Table 1 – hdi - human development index for the current region;  $\tau$  - serial number of the year (year 2000 adopted a zero).

As it can be concluded from the Table 1– only three regions out of twenty-seven show the increase of Human Development Index (Kyiv, Lugansk and Kharkiv regions), the stable HDI dynamics is shown by other three regions – Donetsk, Kherson and Sevastopol, and other regions (predominant majority – 21 regions) show the decrease of HDI. This proves the necessity to intensify the scientific research towards finding the ways to promote human development as a prerogative for the most regions of the country. In the process of analyzing the data of regional HDI components, we have obtained a rather precision (coefficient of determination close to 1) model which describes the correlation between regional HDI in sum (hdi) and its components:

$$hdi = 0,118 * dd + 0,093 * dlm + 0,122 * mw + 0,119 * lcp + 0,120 * el + 0,116 * sh + 0,107 * se + 0,114 * ec + 0,092 * fhd \quad (1)$$

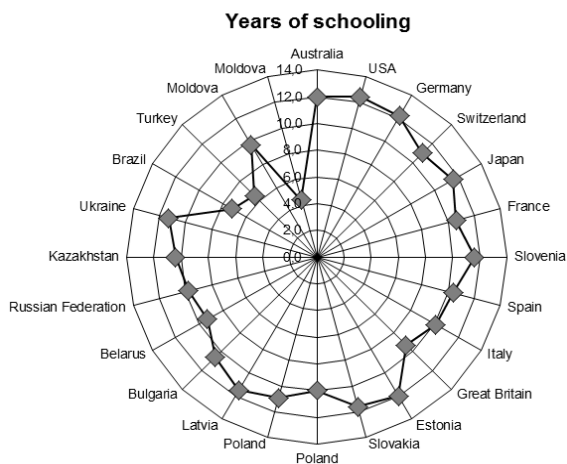


Figure 3 – Ukraine and other countries of the world in estimates of the years of schooling [10]



Figure 4 – Ukraine and other countries of the world in estimates of GDP per capita (USD) [10]

Accordingly to the variables in the Model 1 values of coefficients demonstrate the priority of the index constituents' impact on the regional human development. Taking the biggest

coefficient (for the variable "mw") as one hundred percent we can order the variables' coefficients according to the priority of their impact:

mw (100%) – material welfare;

el (98,6%) – educational level;

lcp (97,8%) – living conditions of population;

dd (97,0%) – demographic development;

sh (94,9%) – state of health;

ec (93,1%) – environmental conditions;

se (87,7%) – social environment;

dln (76,1%) – development of a labor market;

fhd (75,3%) – funding of human development

Table 1 – Characteristics of trends of the regional Human Development Indexes changes

| Regions of the country | Trend coefficients |        | Trend                            | Type of hdi change |
|------------------------|--------------------|--------|----------------------------------|--------------------|
|                        | a                  | b      | $hdi = a + b \cdot \tau$         |                    |
| 1                      | 2                  | 3      | 4                                | 5                  |
| Crimea                 | 0,561              | -0,007 | $hdi = 0,561 - 0,007 \cdot \tau$ | decrease           |
| Vinnitsia region       | 0,538              | -0,011 | $hdi = 0,538 - 0,011 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Volyn region           | 0,488              | 0,000  | $hdi = 0,488 + 0,000 \cdot \tau$ | stable             |
| Dnipropetrovsk region  | 0,489              | -0,001 | $hdi = 0,489 - 0,001 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Donetsk region         | 0,426              | -0,002 | $hdi = 0,426 - 0,002 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Zhytomyr region        | 0,488              | -0,004 | $hdi = 0,488 - 0,004 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Transcarpathian region | 0,545              | -0,005 | $hdi = 0,545 - 0,005 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Zaporozhye region      | 0,500              | -0,003 | $hdi = 0,500 - 0,003 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Ivano-Frankivsk region | 0,496              | -0,001 | $hdi = 0,496 - 0,001 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Kiev region            | 0,511              | 0,002  | $hdi = 0,511 + 0,002 \cdot \tau$ | increasing         |
| Kirovograd region      | 0,491              | -0,007 | $hdi = 0,491 - 0,007 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Lugansk region         | 0,401              | 0,003  | $hdi = 0,401 + 0,003 \cdot \tau$ | increasing         |
| Lviv region            | 0,547              | -0,006 | $hdi = 0,547 - 0,006 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Mykolaiv region        | 0,466              | 0,002  | $hdi = 0,466 + 0,002 \cdot \tau$ | increasing         |
| Odessa region          | 0,481              | -0,002 | $hdi = 0,481 - 0,002 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Poltava region         | 0,561              | -0,005 | $hdi = 0,561 - 0,005 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Rivne region           | 0,511              | -0,002 | $hdi = 0,511 - 0,002 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Sumy region            | 0,466              | -0,001 | $hdi = 0,466 - 0,001 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Ternopil region        | 0,521              | -0,004 | $hdi = 0,521 - 0,004 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Kharkiv region         | 0,548              | 0,001  | $hdi = 0,548 + 0,001 \cdot \tau$ | increasing         |
| Kherson region         | 0,467              | 0,000  | $hdi = 0,467 + 0,000 \cdot \tau$ | stable             |
| Khmelnysky region      | 0,523              | -0,001 | $hdi = 0,523 - 0,001 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Cherkasy region        | 0,536              | -0,006 | $hdi = 0,536 - 0,006 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Chernivtsi region      | 0,506              | -0,003 | $hdi = 0,506 - 0,003 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Chernigiv region       | 0,496              | -0,003 | $hdi = 0,496 - 0,003 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Kyiv                   | 0,701              | -0,001 | $hdi = 0,701 - 0,001 \cdot \tau$ | decreasing         |
| Sevastopol             | 0,581              | 0,000  | $hdi = 0,581 + 0,000 \cdot \tau$ | stable             |

The Model 1 proves that we should develop the regional human development programmes taking into account the determined priority HDI components in order to influence positively its value in all regions of Ukraine. In this case, the expected changes are determined by the Model 1, which shows that a change of any variable by a certain amount leads to a change of the general regional HDI value by the algorithm: changed variable multiplied by the coefficient, changes the general sum of index value.

**Conclusions.** The necessity of change the priorities of human development in Ukraine in favor of the social vector is proved by the results of our theoretical and practical analysis. Moving to the innovative economy requires an intensive social development that will change for the better living conditions, the state of development of education, health care system in Ukraine and will provide an expanding opportunities of population of self-realization in career and self-supporting. Prospects of further scientific studies should be connected with the determination of the social innovations' role in the formation of country human capital.

## References

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. - N.Y., 1968. - Vol. 6.
2. Becker G. S. Human Capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / Gary. S. Becker – 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975. – 22 p.
3. Льюис А. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/33003/>
4. Сен А. Развитие как свобода / А. Сен; пер. с англ. Е. Полецкой; под ред. и с послесловием Р.М. Нуреева. – М.: Новое издательство, 2004. – 432 с. – («Библиотека Фонда «Либеральная миссия»).
5. Human Development Report 1990. Concept and Measurement of human development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr1990/chapters/>
6. Human Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://oon-rozvytok.com.ua/human\\_development/](http://oon-rozvytok.com.ua/human_development/)
7. Грیشнова О.А. Людський розвиток: навч. посібник / О.А. Грیشнова. - К.: КНЕУ, 2006 - 308 с.
8. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: Монографія / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України ; Ін-т економіки промисловості НАН України. – Донецьк, 2011. – 308 с.
9. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В.П. Антонюк – Донецьк : НАН України. Ін-т економіки пром-сті., 2007. –348 с.
10. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех. / Пер. С англ.: ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2011. – 188 с.
11. Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. С англ.; ПРООН. – М. , Издательство «Весь Мир», 2010. - 244 с.

**А. В. Семикина, асп.**

*ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»*

**Вектор социального развития Украины в контексте перспектив построения инновационной экономики**

Статья посвящена проблемам социального развития и развития человека в контексте преобразования современной экономики в инновационную. Проведен теоретический анализ основных направлений человеческого развития. Динамика индекса развития человеческого потенциала и взаимосвязанность его компонентов были проанализированы на примере регионов Украины. Моделью было показано, что индекс развития человеческого потенциала в первую очередь зависит от социальных компонентов. Доказано необходимость выбора вектора социального развития в контексте приоритетов человеческого развития на этапе становления инновационной экономики.

**вектор социального развития, человеческий капитал, длительность жизни, здоровье, образование, благосостояние, социальное развитие**

Одержано 25.04.14

УДК 331.101.3

**В.А. Скурська, асп.**

*Хмельницький національний університет*

## Сутнісна характеристика трудового потенціалу підприємства

У статті проаналізовано підходи до визначення трудового потенціалу підприємства та сформовано його основні сутнісні характеристики. Запропоновано власне трактування трудового потенціалу підприємства, що базується на структуруванні його на індивідуальний трудовий потенціал та трудовий потенціал колективу. Також у роботі сформульовано визначення трудового потенціалу колективу та розглянуто джерела його формування. Окрім умов праці запропоновано розглядати фінансові, техніко-технологічні та організаційні як необхідні умови реалізації трудового потенціалу підприємства.

**трудоий потенціал підприємства, трудовий потенціал колективу, індивідуальний трудовий потенціал, умови реалізації трудового потенціалу підприємства, умови праці**

**В.А. Скурская, асп.**

*Хмельницкий национальный университет*

**Сущностная характеристика трудового потенциала предприятия**

В статье проанализированы подходы к определению трудового потенциала предприятия и сформулированы его основные сущностные характеристики. Предложено собственная трактовка трудового потенциал предприятия, которая базируется на структурировании на индивидуальный трудовой потенциал и потенциал трудового коллектива. Также в работе сформулировано понятие трудового потенциала коллектива и рассмотрены источники его формирования. Предложено финансовые, организационные, технико-технологические и условия труда объединять в условиях реализации трудового потенциала предприятия.

**трудоий потенциал предприятия, трудовой потенциал коллектива, индивидуальный трудовой потенциал, условия реализации трудового потенциала предприятия, условия труда**

**Постановка проблеми.** Середовище функціонування будь-якого підприємства відображається на його господарській діяльності через різноспрямований вплив внутрішніх та зовнішніх факторів. Їх різноманітні поєднання обумовлюють міру використання наявних потужностей і таким чином визначають результативність та ефективність роботи всієї економічної системи. За умов обмеженості природних ресурсів, збільшення наукомісткості галузей і посиленої конкуренції на світовому рівні найціннішим і найпотужнішим резервом, що є у розпорядженні вітчизняних підприємств є персонал. У такому контексті першочерговим завданням керівництва підприємства є вмiле управління трудовою складовою його потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Введення поняття «трудоий потенціал» до наукового обiгу датують другою половиною ХХ ст. З того часу з'явилась велика кількість різноманітних іноді суперечливих визначень економістів, соціологів, філософів. Сутнісні аспекти трудового потенціалу підприємства розглядали у своїх роботах Баранцева Т.П., Бевз О.Л., Лич Л.Г., Борисов А.Б., Генкін Б.М., Долішній М.І., Зубрицька Я.О., Кібанов А.Я., Кінах А.К., Кисла А.О., Костаків В.Г., Новікова М.М., Олексюк О.І., Репіна І.М., Сарапука Е.В., Сергєєва Г.П., Тютлікова В.В., Уткін Е.А., Федонін О.С., Фролова Л.В., Череп А.В., Чиждова Л.С., Шаталова Н.І., Шваб Л.І.,

Янковська Л.А. та ін. Проте незважаючи на жвавий інтерес до даної тематики у наукових публікаціях недостатньо уваги приділено колективній складовій трудового потенціалу, умови реалізації здібностей і задатків працівників переважно розглянуто через умови праці. Саме ці питання становлять недостатньо досліджену частину проблеми.

**Постановка завдання.** Не заперечуючи досягнень і не применшуючи заслуг кожного автора та розуміючи необхідність розгляду всього, що стосується персоналу із позицій багатоаспектності, все ж хотілось би відмітити відсутність комплексного аналізу сутності трудового потенціалу підприємства з виділенням його основних характеристик. З огляду на вищезазначене метою статті є аналіз сутності поняття «трудова потенція підприємства» через виділення його основних характеристик.

**Виклад основного матеріалу.** З'ясування сутності поняття «трудова потенція підприємства» доцільно здійснювати на основі трактування терміну «потенція». Відповідно до Нового словника української мови [1]: «потенція (potentia) – сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері; запас чого-небудь; резерв; приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов». Проектуючи термін «потенція» стосовно трудової діяльності персоналу підприємства потрібно виділити ключові характеристики цього поняття. Як інформаційну основу використаємо різноманітні трактування сутності трудового потенціалу в цілому і трудового потенціалу підприємства зокрема. Відповідно до проведеного аналізу пропонуємо виділити основні властивості трудового потенціалу підприємства, які мають бути відмічені у його визначенні:

1. Трудова потенція підприємства формується з трудових потенціалів працівників та сукупності взаємозв'язків між ними.

Як вірно зазначають Череп А.В. та Зубрицька Я.О. [2, с. 248] доцільно розглядати трудова потенція працівника, як компонент трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. Тобто, на нашу думку, трудова потенція підприємства сформовано з двох основних компонентів: індивідуального трудового потенціалу кожного працівника; частини потенціалу підприємства, що утворюється внаслідок узгодженої взаємодії працівників у колективі, так званий синергетичний ефект.

Трудова потенція працівника обумовлюється сукупністю його кількісних та якісних характеристик. Серед якісних характеристик потрібно розрізняти вроджені (здібності чи задатки) і розвинені, набуті у процесі діяльності (здатності). В основі трудового потенціалу підприємства лежать якісні характеристики його працівників.

У ряді визначень трудового потенціалу [3, 4] міститься перелік кількісних і якісних характеристик, які визначають можливості участі працівників в трудовій діяльності. Потрібно звернути увагу, що зазначені переліки відображають лише характеристики персоналу окремих працівників, але не враховують другу, колективну складову трудового потенціалу підприємства, що свідчить про певну обмеженість цієї групи трактувань.

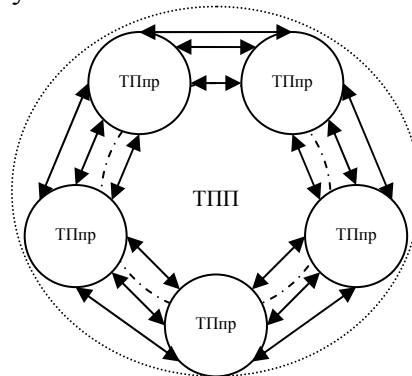
Теорією і практикою доведено, що при високій організованості системи сума властивостей системи буде вище суми властивостей її компонентів. І навпаки, при низькій організованості системи сума її властивостей буде менше суми властивостей компонентів. Синергетичний ефект – різниця між сумою властивостей системи і сумою властивостей її компонентів, тобто додатковий ефект творчої взаємодії компонентів [5]. З огляду на важливість співпраці для реалізації трудового потенціалу працівників та підприємства вважаємо необхідним виокремлювати види синергії за джерелом виникнення такої синергії.

Структурна синергія виникає завдяки самій будові підприємства і залежить від наявних в ньому інформаційних потоків, взаємозв'язків між групами та їх позиціонування відносно один одного. Структурна (системна) синергія виникає при роботі підприємства як цілісної системи [5]. Основною умовою появи структурної синергії є наявність такої корпоративної культури в організації, при якій правила групової поведінки враховують людські потреби членів колективу, проводиться системне попередження конфліктних ситуацій, політика підприємства орієнтована на відкритість роботи в групі, доступність керівника для підлеглих, чітке з'ясування співробітниками значущості командної роботи між підрозділами для досягнення загального кінцевого результату.

Функціональною синергією вважається налагоджена взаємодія в колективі, заснована на спільній професійній діяльності, єдності цілей, спільності інтересів, спільній трудовій діяльності [5]. Цей вид синергії є найбільш поширеним, оскільки не залежить від організаційного середовища, в якому діє група. Функціональна синергія є найбільш легкодосяжною і довготривалою, оскільки переважно не залежить від особистостей, що складають групу, і легко підтримується після входу в неї нових членів. Проявом функціональної синергії, на нашу думку, є існуюча на підприємстві організаційна структура.

Адміністративна синергія виникає при впливі на групу чи колектив ззовні. Її відмінною рисою є те, що ефект тут носить скоріше періодичний характер і досягається в процесі роботи завдяки застосуванню адміністративних або розпорядчих методів, що впливають на персонал [5]. Адміністративну синергію пропонуємо розуміти як покращення взаємодії між працівниками підприємства, завдяки керованому впливу на колектив осіб наділених владними повноваженнями, а саме адміністрації підприємства або керівників окремих проектів. На нашу думку, адміністративна синергія реалізується через систему методів управління, що застосовуються керівництвом підприємства для вирішення виробничих завдань. Колективний договір підприємства є своєрідним відображенням наявної на підприємстві практики регулювання трудових відносин, у тому числі застосування методів адміністративного впливу.

Комплексний ефект від зазначених видів синергії акумулюється на рівні окремих груп людей (структурних підрозділів) та трудового колективу цілому. Так зазначені у роботі [6, с. 173] «якості групи» та «організаційні якості» є сумарними синергетичними ефектами різного рівня. У результаті впливу зазначених видів синергії на трудову діяльність колективу підприємства набуваються додаткові переваги, які в сукупності пропонуємо об'єднати у окрему складову – трудовий потенціал колективу підприємства. Схематична структура трудового потенціалу підприємства розроблена автором і показана на рисунку 1.



Тпр – трудовий потенціал працівника; ТПП – трудовий потенціал підприємства цілому. З'єднання ілюструють види синергії: функціональна, структурна та адміністративна

Рисунок 1– Структурна схема трудового потенціалу підприємства

Під трудовим потенціалом колективу пропонуємо розуміти характеристики колективу (переваги), що використовуються або можуть бути використанні для досягнення цілей підприємства внаслідок оптимальної взаємодії, взаємодопомоги колективу вцілому.

2. Якісний рівень поєднання характеристик персоналу (працівників) обумовлюватиме міру реалізації можливостей, що вже існують в певний момент часу або можуть виникнути в майбутньому.

Потрібно врахувати, що можливість це «те, що може виникнути та існувати за певних умов, стати дійсністю» [7]. Для визначення трудового потенціалу, доцільно розглядати існуючі (наявні) можливості, та ті, що можуть виникнути у майбутньому. Йдеться про можливості участі працівників у трудовій діяльності. Окремі автори для позначення майбутніх можливостей вживають термін «передбачувані». Передбачення відображає припущення (ймовірність) виникнення якихось подій як на основі наукових методів пізнання, так і на основі досвіду та здорового глузду, але не вказує на час виникнення такої можливості на протигагу і в доповнення до «існуючих».

Для позначення цих майбутніх можливостей у визначенні трудового потенціалу Череп А.В. [2] використала термін «перспективні». Згідно із Словником української мови [8, с. 333] «перспективний – який має великі можливості, передумови для успішного розвитку в майбутньому». Тобто акцент робиться на ймовірність, успішність реалізації можливостей, але не доповнює «наявні» можливості. Крім того, можливості перетворюються в дійсність за певних умов, тобто мова йде про те, що якщо можливості забезпечити умовами вони будуть реалізовані, у тому числі й в майбутньому. Перспективні можливості можна інтерпретувати як «можливості, що мають великі можливості». Ще цікавіша ситуація з використанням словосполучення «потенційні можливості», адже воно є частовживаним, хоча термін потенційний є синонімом можливий, тобто маємо «можливі можливості».

3. Участь працівників у трудовій діяльності має цільовий характер.

З точки зору підприємства залучення працівників має певну мету, спрямованість на досягнення цілей, які можуть змінюватись залежно від зовнішніх та внутрішніх умов функціонування, і відповідно використання ресурсів підприємства буде підпорядковане вирішенню поточних та стратегічних завдань.

Серед факторів, що певним чином обумовлюватимуть цілі суб'єкта господарювання можна виділити: економічну модель розвитку суспільства; встановлені державою соціально-економічні пріоритети та ступінь їх реалізації; фазу економічного циклу; господарсько-правову форму підприємства; його положення на ринку ресурсів та продукції, що виробляється; стан регіональних ринків праці та ін. В реальних економічних умовах спостерігається безліч сполучень стану перерахованих чинників, тому існує свій набір цілей для кожного господарюючого суб'єкту [9].

Іноді використання характеристик працівників пов'язують із забезпеченням ефективної трудової діяльності. Ефективність трудової діяльності відображає досягнення позитивного для працівника результату праці, у той же час необхідно звернути увагу на використання трудового потенціалу з метою досягнення позитивного результату для підприємства.

4. Для використання характеристик персоналу і перетворення можливостей у дійсність необхідна наявність відповідних умов.

Можливості участі у праці визначаються як характеристиками самих працівників, так і умовами, що потрібні для перетворення їх у дійсність зі сторони підприємства. Умови реалізації трудового потенціалу тісно взаємопов'язані із терміном «умови праці». Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці,

обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [10]. Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних факторів, що безпосередньо впливають на формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях, у цехах та на підприємстві в цілому. Це можуть бути: засоби праці, предмети праці та їх продукція, технологічні процеси, організаційні форми трудової діяльності [11; 12, с. 181].

Погоджуючись із групуванням умов праці на санітарно-гігієнічні (визначаються стандартами, санітарними нормами та вимогами); психофізіологічні (обумовлені змістом трудової діяльності та різноманітними навантаженнями); естетичні (формують у працівника ставлення до умов праці з точки зору естетичного сприйняття навколишнього середовища); соціально-психологічні (характеризують взаємовідносини працівників первинного виробничого колективу, взаємовідносини між учасниками колективного виробництва, психологічний клімат колективу, рівень конфліктності) [11] вважаємо за доцільне відмітити два основних моменти.

До умов реалізації трудового потенціалу, крім розглянутих груп необхідно віднести техніко-технологічні, організаційні та фінансові умови господарської діяльності підприємства (рис. 2).



Рисунок 2 – Умови реалізації трудового потенціалу підприємства

Усі групи виділені у складі умов праці впливають безпосередньо на працездатність кожного працівника і визначають рівень реалізації його трудового потенціалу. Проте на діяльність усіх працівників впливатиме стан та якість предметів та засобів праці, що використовуються у виробничому процесі, та які пропонуємо узагальнити у техніко-технологічних умовах реалізації трудового потенціалу. Раціональність, прагматичність та функціональність організації діяльності підприємства впливатиме на показники використання трудового потенціалу, наприклад використання фонду робочого часу.

Фінансові умови реалізації трудового потенціалу тісно пов'язані із матеріальним забезпеченням господарської діяльності (техніко-технологічні) та є інструментом стимулювання діяльності працівників через матеріальну винагороду за працю та формують у нього відчуття надійності, безпеки при стабільному розвитку підприємства в цілому. Санітарно-гігієнічні, естетичні, соціально-психологічні, психофізіологічні формують безпосереднє середовище трудової діяльності працівників, у той же час організаційні та фінансові умови реалізації трудового потенціалу, що стосуються усього колективу.

**Висновки.** З урахуванням проведеного аналізу наукових джерел та у відповідності із вище розглянутими сутнісними характеристиками пропонуємо наступне визначення трудового потенціалу підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це сукупність кількісних та якісних характеристик працівників, що визначають наявні та майбутні можливості їх участі у трудовій діяльності для досягнення цілей підприємства за певних виробничих умов. Розуміння трудового



потенціалу як комплексу індивідуального та групового компонентів обов'язково має бути врахованим при управлінні персоналом, оцінюванні рівня його реалізації, а отже є об'єктом подальших наукових досліджень.

## Список літератури

1. Новий тлумачний словник української мови [Текст] : у 3-х т. : 42 000 сл. / уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпущко. – 2-ге вид., випр. - К. : Аконтіт, 2004. – (Нові словники). – Т. 3 : П - Я. - 2004. – 864 с.
2. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2011 – №1 (9). – С. 245–254.
3. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.
4. Тютлікова В.В. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом персоналу на демократичних засадах / В.В. Тютлікова, В.І. Пересунько // Управління розвитком. – 2010. – № 6 (82). – С. 116–121.
5. Ковальов А.В. Синергія. Синергетичний ефект [Електронний ресурс] / А.В. Ковальов, К. Гальченко. – Режим доступу : [http://www.confcontact.com/2012\\_03\\_15/ek1\\_kovalev.php](http://www.confcontact.com/2012_03_15/ek1_kovalev.php).
6. Голубев С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу / С. М. Голубев // БізнесІнформ. – 2012. – № 10. – С. 172–175
7. Щерба С.П. Філософія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / С.П. Щерба. – К. : Кондор, 2005. – 452 с. – Режим доступу : [http://megalib.com.ua/content/6961\\_6\\_Mojlivist\\_i\\_diisnist.html](http://megalib.com.ua/content/6961_6_Mojlivist_i_diisnist.html)
8. Словник української мови [Електронний ресурс] : [в 11 т.] / Акад. наук УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні ; [редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін.]. – К. : Наукова думка, 1970 - 1980. – Т. 6. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/perspektyvnyj>.
9. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т. В. Білорус. – Режим доступу [http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne\\_upravlinnya\\_kadrovim\\_potencialom\\_pidpriemstva.pdf](http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf)
10. Економіка праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://web.znu.edu.ua/lab/mathdep/mme/IV/econrud/trud\\_41.htm](http://web.znu.edu.ua/lab/mathdep/mme/IV/econrud/trud_41.htm)
11. Новікова М. М. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу промислового підприємства [Електронний ресурс] / М. М. Новікова. – Режим доступу : [http://eprints.kname.edu.ua/4211/1/235-248\\_%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%90\\_%D0%9C.%D0%9C.pdf](http://eprints.kname.edu.ua/4211/1/235-248_%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%90_%D0%9C.%D0%9C.pdf)
12. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Галаз // Проблеми економіки та управління : [збірник наукових праць] / відповідальний редактор Й. М. Петрович. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – С. 178–184. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20308/1/36-178-184.pdf>

**Valentyna Skurska**

*Khmelnyskyi National University*

### **The meaning of labour potential of the enterprise**

The purpose of this article is to analyse the meaning of the notion «labour potential of the enterprise» through its main characteristics.

The article analyses the approaches to definition of the concept of labour potential of the enterprise and defines the main characteristics of the concept. Proposed an author's understanding of labour potential of the enterprise which is based on distinguishing its two main parts: individual labour potential and collective labour potential.

The author provides a definition of collective labour potential and considers sources of its development. Besides labour conditions, it is proposed to consider financial, technical and technological, and organizational constituents as required conditions for realization of labour potential of an enterprise.

In summary, proposed a definition of labour potential of the enterprise as a complex of employees' quantitative and qualitative characteristics that define current and future possibilities of participation of these employees in labour activity to achieve goals of the enterprise under certain manufacturing conditions.

**labour potential of the enterprise, collective labour potential, individual labour potential, conditions for realization of labour potential of the enterprise, working conditions**

Одержано 24.03.14

## ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ, ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

UDC 336.76(091)

**Yriy Bondarchuk, Ph.D. in History**

*Kirovograd National Technical University*

### The history of the formation of commodity market infrastructure in Ukraine in XVIII - XX centuries

Exchange-trading process in our country has a number of peculiarities that undergo general economic and historical conditions. The history of exchange trading shows that Ukraine was incorporated into the system of international exchange trading, including the purchase and sale of sugar and cereals. Commodity markets were necessary for the organization of economic life of an area, they have become a kind of centers of certain economic areas and, therefore, reflected their product specialization.

**exchange market, market, bidding, fairs, auction, broker**

**Ю.П. Бондарчук, канд. истор. наук**

*Кировоградський національний технічний університет*

**История формирования инфраструктуры товарной биржи в Украине XVIII – XX ст.**

Биржевой процесс в нашей стране имеет ряд особенностей, которые предопределяются общими экономическими и историческими условиями. История биржевой торговли свидетельствует, что Украина была включена в систему международной биржевой торговли, в частности относительно покупки-продажи сахара и зерновых культур. Товарные биржи были необходимой организацией для экономической жизни того или иного района, они стали своеобразными центрами определенных экономических районов и вследствие этого отражали их товарную специализацию.

**биржа, рынок, торги, ярмарки, аукцион, брокер, маклер**

**Problem statement.** The development of social and economic relations, the rejection of the administrative-command economy system and the introduction of market relations in Ukraine requires a fundamental reform of institutions which govern the functioning of the market infrastructures. One of the elements of the new economic system is the exchange markets that provide the operation of the security market, the wholesale market of agricultural, raw materials, lubricants and fuels, and other products.

The topic of the article is relevant due to the current stage of development in Ukraine, which is characterized by an active transformation of political, social and economic relations. Especially dynamic processes are the ones associated with the formation of most institutions that serve the needs of a market economy, promote the formation of an active market infrastructure. Exchange markets (commodity, stock, currency and others) take place one of the main places in this infrastructure.

**The analysis of resent research and publications.** In the scientific literature not much attention is paid to the problem of the origin and formation of intermediate infrastructure markets in the historical context. Exchange activity as well as its research has not yet become the subject of extensive scientific discourse in Ukraine. However, in our work we refer to the scientific and theoretical basis found in the works of I.V. Avilin, O.I. Berlach, O.A. Belianevych, V.A. Vasiliev, B.M. Krugliak, and G. L. Mishchuk.

**Objectives.** Trading on a stock exchange, holding auctions and competitions have specific features which, on the one hand, are caused due to their different legal regulations and business practices, and on the other - have significant similarities, allowing them to unite them into the general concept of "bidding". Bidding as a means of signing business contracts operates due to the existence of a mechanism of market competition. That is why they have to be under legislative control for the protection of economic competition.

**Main material.** As institutions of market infrastructure stock exchanges, auctions and competitions have overcome quite a long period of formation.

The establishment of bidding is connected with the development of the slave society, commodity and money circulation and the emergence of the primary forms of trading and usury capital. In the search of offers, in which one commodity would be equivalently exchanged to another one, owners tried to bring over to the exchange not one but several candidates.

Public bidding as a special form of entry into contractual relations was known in the Roman law. The most essential part of it was that one of the parties offered to enter into an agreement with someone who would offer the most favorable terms, for example, with one who would be willing to pay the highest price or do the work cheaper than others. In the case of a lease of a city land caused by the debtor bankruptcy, the bidding was considered obligatory [6, p. 62]. Bidding then divided into three types:

- 1) bidding for work;
- 2) bidding for work with material;
- 3) bids for the supply of materials.

In ancient Rome, in the public bidding process there were also sold war booty and the property of citizens confiscated to increase the state income (*sectio bonorum*); the property could be sold in full as well as in parts (hence '*sectio*' - cutting, buying parts) [2, p. 36].

The popularity of the public bidding process in ancient Rome is proved by fairly well-developed terminology which was formed in the process of such relationships: '*auctio*' (sale at public bidding), '*venditio sub hasta*' or '*subhastatio*' (sale at bidding), '*venditio bonorum*' (sale of property of the debtor bankrupt), '*distractio bonorum*' (sale of property of the debtor in parts, but unlike '*venditio bonorum*' it did not entail the loss of property and dishonor), '*hasta*' (under elevated spear, the symbol of ownership, there was conducted '*subhastatio*' - public bidding and the meeting of one hundred judges which was sometimes defined as the '*locatio sub hasta*' - recruitment, carried out in the form of public bidding); *licitatio* (auction or price increments at bidding); *licitatio fructuaria* 1 . *fructuum* (dispute about the temporary possession due to interdict procedure: during the process the pretor gave the right to the possession to that person who offered the highest sum (in return there was given an opportunity to enjoy the benefits) as well as provided a guarantee) [3, p. 14].

Some symbolic forms which were predominant in the old law in determining the moment of signing a contract (the third gavel blow at auction) preserved in the modern legal life.

In bidding process prices could vary depending on new offers from suppliers and contractors, so a buyer could form the illusion of a "correct" price on goods and services. According to O.A. Belyanevych in unconscious search of a single equivalent to working time, socially necessary for the production of goods, the ancient Romans tried to organize the process of sale in the social form (bidding). As historically bidding originated as a social form of finding correspondence between the price and the value of goods, it gained two types of functions: regulatory (with accelerated development of productive forces) and control-

administrative (the expansion of economic activities of the state) [1, p. 45]. Thus, for a long time bidding served for signing contracts for human work or for goods supply for the treasury.

In the Russian Empire, the first attempts of legal regulation of bidding took place in the middle of the 17th century. At that time "surety records" were introduced "in order it would be possible to believe" [4, p. 58].

In 1712 the following items became mandatory during the bidding:

- Informing public of upcoming bidding, which was carried out by putting decrees with the announcement of the bid on the city gates;
- Fixing in a written form all applicants offers who had to contact offices for registration of proposals;
- Openness to public as the winner of the bidding and his price were publicly announced.

It should be noted that even at that time the legislator saw in the bidding process such an event that could prevent inefficient use of public funds. In the decrees at the beginning of the XVIII century public nature of bidding hailed as a preventive measure aimed at preventing the abuse of officials, conspiracy of contractors in determining the price due to state order and so on. In the "Regulation on Admiralty and Shipyard Management" approved by Peter I, a number of requirements for the delivery of contracts were fixed:

- "tickets" with the name and type of contract work were hung in all the major cities in order to ensure the participation of the maximum number of applicants;
- to prevent the flow of fictitious offers contractors had personally to appear in the place for filing out the application indicating the type of work and its price;
- the contract was given to that applicant who was offered the lowest price;
- contractor reliability had to be confirmed by the warranties of a famous person.

According to the "Regulations" the bidding process ended with an obligatory 24-hour "seating at candlelight", where at the presence of two officers the final price was declared. Subsequently, in order to prevent plotting between officials with a small number of contractors, "Regulations" were supplemented by the rule on compulsory publication of the bidding process three times during half a year; besides, after each publication all the received proposals had to be recorded.

In the bidding process the contract and the supply for treasury were signed. The legal regulation of contracts with the treasury was implemented by general norms of civil law and special regulations set by the Regulation on State-Owned Contracts and Deliveries. Three ways (or rather - three varieties) of signing contracts with treasury were defined by the Regulation:

1. Oral bidding. The state-owned place and people had to inform the public with all the "details" of the contract, the quantity, quality, timing and sequencing of all parties so that the contract then did not have to be supplemented with other conditions, except for the price.

The bidding was held with the presence of all applicants. During their conducting the letter was filled in, where there were mentioned the names of the participants and their offers (prices) had been recording as long as one of the participants mentioned the lowest contract price. In that account there was also an offer suggested by each of the candidates and the treasury institution accepted the most profitable one.

There was only one bidding for each contract, followed by the second public bidding process, which in most cases was very important. The second public bidding process was to be held in three days after the deadline, so that everybody during that period could offer more favorable conditions for the Treasury. After the end the bidding process the treasury institution had to provide a proper contract form. In the case when a contract exceeded the

statutory amount, the acceptance of the bid and the signing of the contract did not depend on local institutions but senior management.

2. At the signing of contracts by means of sealed notice the treasury institution with the help of publications invited those who wished to enter into a contract, defined its object and some terms, but it didn't make an offer only awaited for it. Offers received only in sealed packages were opened simultaneously and the most profitable one was accepted. G.F. Shershenevich made a remark to the point that the calculation of the treasury was based on the psychological background that everyone scared of more favourable offers from others would hurry to suggest the most favorable terms [5, p. 48].

3. The third type consisted of a combination of oral bidding and sealed notice. It is noteworthy that in the pre-revolutionary Russian Empire law the concept of competition had specifically defined meaning, and this term was used in the connection to the insolvency of the debtor. Attention is drawn to its ambiguity. Thus, in the writings of jurists 'competition' was seen as a kind of entity or institution. As O.A. Belyanevych explains with the opening of insolvency all the rights belonging to the debtor proceed to the competition, which replaces the insolvent and becomes its representative in everything that is related to its property rights and obligations. But at the same time, the competition becomes the representative of all debtor's creditors. Secondly, the competition like the court judgment was considered to be a kind of enforcement action to complete agreements and obligations as well as the basis for their termination [5, p. 50].

The first stock exchange in the Russian Empire was founded in St. Petersburg (1703) by Peter I after his visit to the Amsterdam exchange. The opening of exchange markets was planned in other major cities of the empire. However, this experience was not successful, because small volume of trade and the primitive organizational trade forms and undeveloped credit system retarded the development of exchanges.

The development of commodity production, the expansion of the domestic market and Russia's entry into international economic relations as a result of the feudal system's collapse and the strengthening of capitalist relations triggered the emergence of new exchange markets. In 1834 a new exchange market was opened in Kremenchug, Poltava province, in 1848 – at the fair in Nizhny Novgorod and at the port in Odessa. Before 1861 more exchanges had opened in Russia, including Moscow and Rybinsk. In the post-reform years they appeared in Kiev (1865), Kharkiv (1868), and Mykolaiv (1886).

Often exchange trade grew up with the wholesale fair trade. This is especially true for those fairs that had the All-Russian value and where the trade was concentrated on one or more items, which was sent from that place to different parts of the country. Thus, before the 1861 reform Contract Fair in Kyiv increasingly turned into the exchange market of limited life, where the trade of agricultural products and sugar took place and the contracts were signed for the rental and sale of real estate. Exchange transactions of cattle sales were made at the Holy Cross Fair in Odessa.

In the 656 Article of the Commercial Regulations there was mentioned: "Exchange markets were the places or meetings of the merchant class for creating mutual trade relations and agreements." As a special form of market, the exchange was historically formed with the development of capitalism and became an organization which was characterized by regular business meetings, which took place at the particular place and time. At those meetings, firstly, the wholesale bidding took place with the signing of the contract which was subordinated to special regulations; and secondly, prices were set acceptable to the participants.

Commodity exchanges started to play an increasingly important role in the domestic trade. Their number was growing more rapidly with the development of capitalism. In Ukraine at the beginning of XX century 6 commodity exchanges were functioning. The growth of exchange markets was a natural phenomenon, because the old capitalism, the capitalism of free competition, required such a controller as the exchange market.

In 1870 the government legalized stock companies – the organizations of the most powerful stock traders. Every member of the company had the right to be a member of the exchange fees, in other words received the so-called stock-market legal capacity, which provided an opportunity for all competent persons (males only!) to participate in the exchange. The members of exchange fees, as a rule, were usually divided into 6 categories and each elected exchange shills among his members. Those, in their turn, formed the Exchange Committee, who performed "representative functions", i.e. they had the right to protect the interests of the exchange company to governmental and non-governmental organizations. At the same time exchange committees were "representative organizations" of the bourgeoisie and, of course, represented their interests.

An important role in the exchanges was played by commercial intermediaries - brokers. They were fully responsible for the bidding process. In Russia the Institute of brokers emerged in 1717 somewhat earlier than exchanges, when for purchase and sale of goods belonging to the treasury there was established the position of a senior broker at the The Collegium of Commerce.

At the exchange market it was operated not with the product available, but only with the specific quantity of the product. For example, it wasn't sugar which was bought, but only the certain number of pounds of granulated sugar or refined sugar or the mixture of both.

During 1905-1914 the number of exchanges in Ukraine rose up to 14.

Thus, in the first decades of the XX century the exchange markets not only continued to operate successfully, but quickly developed. The following factors had an influence on these processes: firstly, commodity exchanges operated, as a rule, in big cities where all forms of domestic trade were well-developed, and at the same time they were the centers of certain economic areas. In Ukraine these centres were in Kyiv, Odesa, Kharkiv. Exchange transactions had been carried out there for a year, but the largest scope they achieved during fairs. Even the large wholesale fairs (this primarily applies to Kontraktovyi Fair in Kiev) continued to be a kind of exchanges. In Kiev there were still signed the contracts on rent, mortgage and sale of real estate (mainly real estate of nobles and industrial enterprise), sale of grain and sugar beet of the future harvests etc. But sugar remained the main product at the Kiev commodity exchange and all the operations which it were carried out mainly at fairs' congresses [7, p. 205].

Speculation was not new at the exchange market. The exchange in Odessa was especially "famous" for it. The most active it was in the days of Holy Cross Fair, when stock speculators dealing with price fluctuations, earned large fortunes. However, the size of the stock transactions were not made public as well as specialized press could not penetrate into these trade secrets.

This period of exchange activity was characterized by economic growth and expansion of commodity- money relations due to reforms of the 1960<sup>th</sup>. The latter have accelerated the transition to a market economy, created favorable conditions for the development of the exchange network. Commodity exchanges have been established in all the trading centers of Ukraine.

In Ukraine grain elevators have been built, commercial banks have been created and the so-called commodity credit began working mainly for grain trade. This period was

characterized by the expansion of the railway network and the improvement of vehicles. These facts have significantly affected the intensity of products transportation.

In January 1902 Kharkiv Coal and Iron Commodity Market opened. It was created, on the one hand, as the result of the rapid industrial development of Ukraine, and on the other hand, due to the slow process of the industry taking into account the local market conditions in Ukraine as well as at the domestic market. Later, when such monopolies as "Prodamet" ("Iron sale") and "Produgol" ("Coal sale") were formed and began to dominate the Russian economy, Kharkiv exchange market turned into an organization of large commercial and industrial capital and contributed to the strengthening of its dominance in the domestic market.

Commodity exchanges were necessary for the organization of economic life of an area; they became centers of certain economic areas and therefore reflected their product specialization. For example, the exchange market in Elisavetgrad mainly specialized in the sales of bran; Kherson exchange had a large grain and timber trade. The vast majority of commodity exchanges fully met the needs of the domestic market and those functions which they performed stimulated the development of the capitalist economy, strengthened interregional trade and economic ties. In particular, at Kyiv, Odesa and Mykolayiv commodity exchanges during 1905-1912 there was sold over million tons of grain for export.

Commodity exchanges that operated in Ukraine in the pre-revolutionary period represented a great interest for Western Europe because they were independent entities. Local authorities did not intervene in the stock market business. At domestic markets of that period contracts were signed with the actual commodity.

During the NEP (New Economic Policy) the stock market played an important role in the economy of the Soviet Union. At that time the Soviet commodity exchange emerged nearly at the complete absence of the proper market and in order to restore it they functioned in very specific ways: exchange markets were transformed into public organizations which worked on the principle of associations and were established with the help of state-owned enterprises, cooperative organizations, companies and also private owners of industrial enterprises. The highest level of stock trading in the Soviet period falls on October 1, 1926. At that time there were 114 commodity exchanges, their members were 8514 industrial enterprises and private entrepreneurs, among which state and commercial organizations comprised 67, and individuals - 33%. Under the conditions of strict concentration of power in the national economy there was the decrease in the activities of commodity exchanges and, as a result, they were ultimately closed down in February 1930 [5, p. 51]. Commodity exchanges revived in Ukraine in 1989. However, at first this process was carried out without an appropriate regulation, mainly with the use of pre-revolutionary and foreign experience.

**Conclusions.** Under the conditions of planning and distribution economy the bidding process as the most concentrated demonstration of market competition in economic activity was not accepted. Civil law regulated only obligation arising from a public promise of reward (the notice of competition) and public bidding occurred during the execution of judgments in foreclosure of the debtor's assets in the manner prescribed by the civil procedure legislation. Therefore, in jurisprudence the studies about the mechanism of signing business agreements by competitors have been hardly conducted.

## References

1. Беляневич О.А. Форвардні біржі / О.А. Беляневич .– К.: Наукова думка, 2002.— 189 с.
2. Берлач А. І. Організаційно-правові основи біржової діяльності: Навч. посібник / А. І. Берлач, Н. А. Берлач, Ю. В. Ілларіонов. – К.: Фенікс, 2000.— 336 с.

3. Васильев Г.А. Товарные биржи / Г.А. Васильев . – М.: Высш шк., 1991. – 111 с.
4. Кругляк Б. Товарні біржі в Російській імперії / Б. Кругляк // Український історичний журнал.– 1992.– №2.– С.58-63.
5. Міщук Г. Товарні біржі України: тенденції та проблеми розвитку / Г. Міщук // Економіка України.– 2005. – №4.– С.47-53.
6. Сохацька О.М. Зарубіжні біржові ринки / О.М. Сохацька // Фінанси України. – 2000.— №4.— С.59-67.
7. Сохацька О.М. Ф'ючерсні ринки: Історія і сучасність, преспективи становлення в Україні / О.М. Сохацька. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – 407 с.

**Ю.П. Бондарчук, канд. істор. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Історія формування інфраструктури товарної біржі в Україні XVIII – XX ст.**

Здійснення біржової торгівлі, проведення аукціонів і конкурсів мають специфічні особливості, які, з одного боку, зумовлені їхнім різним правовим регулюванням і діловими звичаями, а з іншого — мають суттєву схожість, що дає змогу об'єднати їх у загальне поняття «торги». Функціонування торгів як способу укладання господарських договорів зумовлене існуванням механізму ринкової конкуренції. Саме через це вони мають перебувати під увагою законодавця з метою захисту економічної конкуренції.

Обґрунтовано, що як інститути інфраструктури ринку біржі, аукціони та конкурси пройшли досить тривалий період формування. Виникнення торгів пов'язане з розвитком у надрах рабовласницького суспільства товарного та грошового обігу й появою первинних форм торгового та лихварського капіталу. В пошуках пропозицій, в яких один товар еквівалентно обмінювався б на інший, власники товарів намагалися залучити до обміну не одного, а декількох претендентів. Публічні торги як особлива форма вступу в договірні відносини відомі вже римському праву. Суть їх полягала в тому, що одна зі сторін пропонувала вступити в угоду з тим, хто запропонує найвигідніші умови, наприклад, буде готовий заплатити найбільшу ціну або виконати підряд дешевше від інших тощо. Виникнувши ж історично як суспільна форма пошуку відповідності між ціною та вартістю товару, торги набули регулятивної (із прискоренням розвитку виробничих сил) та контрольно-адміністративної (із розширенням господарської діяльності держави) функцій. Розвиток товарного виробництва, розширення внутрішнього ринку і активізація міжнародних економічних відносин викликали виникнення нових бірж. Нерідко біржова торгівля виростала з оптової ярмаркової торгівлі. Це, перш за все, стосується тих ярмарків, які мали всеросійське значення, і де зосереджувалася торгівля одним чи кількома товарами, котрий відправлявся звідси в різні райони країни.

Біржовий ринок відіграв в роки НЕПу позитивну роль в економіці і СРСР. В цей час радянські товарні біржі виникли майже за повної відсутності ринку і власне для його відновлення вони діяли у досить специфічних формах: біржі було перетворено в громадські організації, створені на зразок асоціації за участю державних підприємств, кооперативних організацій, господарських товариств, а також власників приватних промислових та торговельних підприємств. Відродилися товарні біржі в Україні у 1989 р. однак спочатку цей процес здійснювався без відповідного нормативного регулювання, переважно з використанням дореволюційного та іноземного досвіду.

**біржа, ринок, торги, ярмарки, аукціон, брокер, маклер**

Одержано 12.05.14



УДК 330

**С.М. Горлов, доц., д-р філософії в галузі економіки**

*Кіровоградський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом*

## Механізм формування взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції.

Розглядається сучасний механізм взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції. Досліджується вплив факторів макроекономічної рівноваги на сукупний попит та сукупну пропозицію.  
**класична економічна теорія, кейнсіанська теорія, сукупний попит, сукупна пропозиція, сучасна економічна теорія**

**С.Н. Горлов, доц., д-р філософії в сфері економіки**

*Кіровоградський інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом*

**Механизм формирования взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения**

Рассматривается современный механизм взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения. Исследуется влияние составляющих уравнения макроекономического равновесия на совокупный спрос и совокупное предложение.

**классическая экономическая теория, кейнсианская теория, совокупный спрос, совокупное предложение, современная экономическая теория**

**Постановка проблеми.** Наприкінці двадцятого століття з розвитком сучасних інформаційних технологій людство дійшло висновку, що саме економічне управління обумовлює рівень життя. Провідна роль економічної ідеології у розвинених країнах обумовила їх процвітання в умовах глобалізації. Глобалізація економічного розвитку на сучасному етапі вимагає пошуку й упровадження нових форм і методів управління економікою, що пов'язано з розвитком нових теоретичних підходів до вирішення економічних проблем.

Значне місце у вирішенні економічних проблем розвитку людства відіграє удосконалення існуючих економічних теорій з урахуванням тенденцій сучасної економічної науки, що є важливою передумовою подолання кризових явищ і забезпечення сталого економічного розвитку. В цьому аспекті виникає необхідність розкриття механізму взаємодії сукупного попиту і сукупної пропозиції в ув'язці з сукупними витратами та сукупними доходами в економіці, що є фактором удосконалення теоретичних викладок в макроекономіці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції досліджували Менк'ю Грегорі Н., Макконнелл К.Р., Брю С.Л., російські економісти Єрмішин П.Г., Архипов А.І., Нестеренко А.М., Большаков А.К. та інші. Також ці питання розглянуто автором у монографії "Кризи. Вихід: кадри, управління, економікс"(Кіровоград, Полімед-Сервіс, 2000), в авторських працях "Нова економіка", "Сучасна макроекономіка" та інших.

Разом з тим, визначення основних проблем взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції в ринковій економіці зумовлює актуальність даної теми.

**Постановка завдання.** Метою статті є удосконалення економічної теорії в аспекті взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції в макроекономіці.

**Виклад основного матеріалу.** На початку третього тисячоліття людство затвердилося в думці, що саме економічне управління визначає рівень його життя та захищеності. Економічна ідеологія стала керуючою в багатьох розвинених країнах та країнах що розвиваються. Світові лідери, як правило, мають консультантів-економістів і реалізують їх поради та рекомендації при прийнятті управлінських рішень.

Інтерес освічених людей до економічної теорії все більше зростає. Пояснюється це тими глобальними змінами, які відбуваються в усьому світі. П. Самуельсон у відомому всьому світу підручнику "Економікс" писав, що "людина, яка систематично не вивчає економічну теорію, подібна до глухого, який намагається оцінити музичний твір" [1]. Економічна політика держави, якщо вона не опирається на економічну теорію, неминуче заведе суспільство в глухий кут, до кризи, а в кінцевому рахунку – до соціального вибуху.

Російські економісти Ніколаєва Л.О. і Чорна І.П. відмічали, що "сучасна економічна теорія, будучи спадкоємицею багатющого знання, не відкидає нічого з того, що внесли в неї економісти минулих століть. Вона продовжує їх ідеї, доповнюючи або уточнюючи науковий аналіз, тому цей етап розвитку економічної науки прийнято пов'язувати з формуванням нової парадигми... Сучасна парадигма передбачає можливість синтезу, а не протиставлення різних економічних шкіл і напрямів аналізу" [2].

Сукупний попит і сукупна пропозиція є одними з основних економічних категорій ринкової економіки. Сукупний попит формується на підставі потреб і реальних можливостей індивідів, фірм, підприємств, суспільства на товари та послуги. Він визначається як кількість товарів та послуг, яку може і буде куплено за певною ціною в конкретний (даний) період часу. Сукупна пропозиція товарів і послуг формується на основі виробничого процесу підприємств, фірм, організацій, колективів та індивідів, що створюють товари і послуги. Сукупна пропозиція визначається як кількість товарів та послуг, яку виробники можуть і готові продати за визначеною ціною в конкретний (даний) період часу.

Основними факторами сукупного попиту є рівень цін в економіці та рівень доходів населення (структура доходів населення). Основними факторами сукупної пропозиції є ціни на ресурси та рівень технології виробництва.

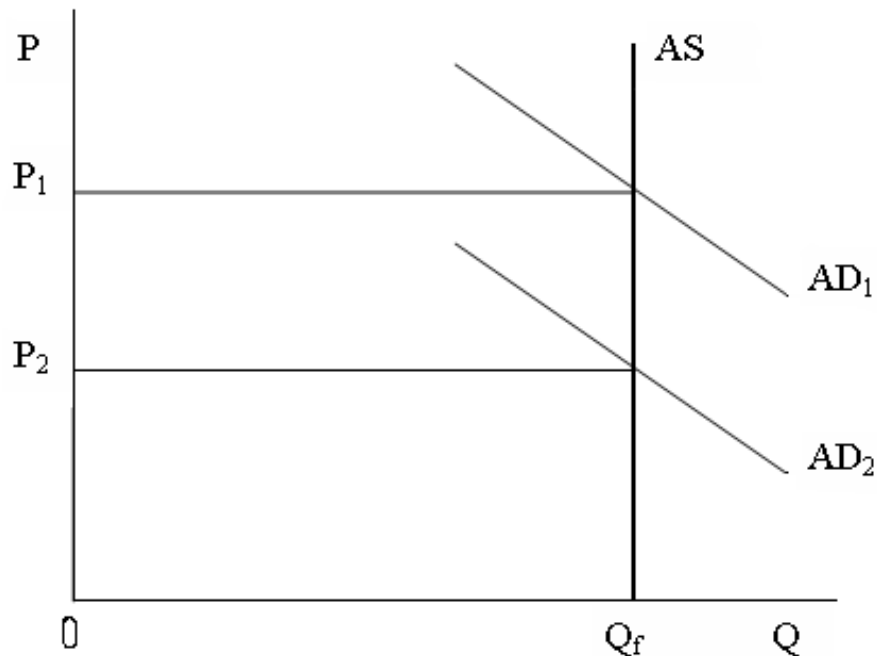
У вищевикладеному аспекті розглянемо концепцію економіки, яку дотримуються класики. Класична модель розуміння функціонування економіки дозволяє пояснити, як визначається реальний обсяг виробництва (сукупна пропозиція), реальна і номінальна заробітна плата, рівень цін і реальна ставка відсотка.

Головний постулат класичної моделі полягає в тому, що всі ринки, включаючи і ринок робочої сили, завжди приходять в рівноважний стан і будь-яке відхилення від рівноваги є тимчасовим і короткостроковим. На думку класиків, автоматичне саморегулювання ринкової економіки забезпечується дією закону Сея, застосуванням гнучких ставок відсотка і еластичності цін і заробітної плати. По даним причинам економіка завжди буде прагнути до рівноважного стану. Видатним французьким економістом Ж.Б. Сеєм (1767-1832) було сформульовано припущення про те, що в економіці не може бути дисбалансу сукупних попиту і пропозиції, оскільки сукупна пропозиція "сама породжує сукупний попит".

Класики стверджують, що крива сукупної пропозиції (AS) являє собою пряму вертикальну лінію, яка визначає рівень реального обсягу виробництва при повній зайнятості (див. рис. 1) [3, с. 202].

Переміщення кривої сукупного попиту від  $AD_1$  до  $AD_2$  знижує рівень цін від  $P_1$  до  $P_2$ , а це означає, що купівельна спроможність грошей збільшується і на дану

кількість грошей можна купити більшу кількість продукції. Але оскільки сукупна пропозиція не змінюється  $Q_f = \text{const}$ , тоді зменшення сукупного попиту призведе до зниження рівня цін від  $P_1$  до  $P_2$ . Зниження цін викличе збільшення реальної заробітної плати, що, у свою чергу, призведе до порушення рівноваги на ринку робочої сили. Дефіцит і конкуренція призведуть до зниження номінальної заробітної плати і відновленню рівноваги на тому ж рівні зайнятості. Оскільки крива сукупної пропозиції є вертикальною, то рівень цін не впливає на сукупну пропозицію.



На графіку:  $Q_f$  - реальний обсяг, або потенційний обсяг, виробництва при повній зайнятості

Рисунок 1 – Співвідношення сукупних попиту і пропозиції в класичній теорії.

Джерело. Складено з використанням [3, с. 202]

Збільшення пропозиції грошей викликає збільшення попиту на товари і послуги, тому крива сукупного попиту  $AD_2$  переміщується в положення  $AD_1$ . Але оскільки сукупна пропозиція не змінюється  $Q_f = \text{const}$ , тоді збільшення сукупного попиту призведе до зростання рівня цін від  $P_2$  до  $P_1$ . Зростання цін викличе зниження реальної заробітної плати, що, у свою чергу, призведе також до порушення рівноваги на ринку робочої сили. Надлишковий попит і конкуренція приведуть до підвищення номінальної заробітної плати і відновленню рівноваги на тому ж рівні зайнятості. Збільшення пропозиції грошей призвело до зростання інфляції (зростання цін в економіці), збільшення номінальної заробітної плати та номінальної процентної ставки, але всі змінні показники реально не змінилися.

Макконнелл К.Р. і Брю С.Л. відзначають, що “для економістів-класиків сукупний попит є стабільним і забезпечується кількістю грошей у домогосподарств і у бізнесі та реальною вартістю грошей, яка визначається купівельною спроможністю грошової одиниці. Навіть якщо сукупний попит знизився, еластичність цін і заробітної плати забезпечать роботу автоматично вбудованого механізму, за допомогою якого підтримується функціонування капіталістичної економіки на рівні її потенційного обсягу виробництва і природної норми безробіття. Тому макроекономічна політика держави видається зайвою і непродуктивною” [3, с. 203].

Архіпов А.І., Нестеренко А.Н., Большаков А.К. у своїй книзі “Економіка” пишуть, що “у відповідності з класичною моделлю гроші нейтральні по відношенню до реальних економічних змінних. Тому державна політика стимулювання випуску і зайнятості є неефективною. Звідси єдине завдання цієї політики полягає у підтримці стабільної грошової пропозиції, щоб уникнути надмірної інфляції або дефляції” [4, с. 247]. Стабілізація цін забезпечується за рахунок контролю та регулювання пропозицією грошей у країні.

Кейнсіанці удосконалили класичну модель співвідношення сукупного попиту та сукупної пропозиції. Вони у своїх моделях припускають, що рівень цін в економіці є постійним і крива сукупної пропозиції являє собою пряму горизонтальну лінію у відповідному діапазоні цін, але як тільки в економіці досягається рівень повної зайнятості, крива сукупної пропозиції стає вертикальною лінією, що піднімається вгору від горизонтальної частини кривої сукупної пропозиції. Відзначимо також, що потенційний, або максимальний обсяг виробництва, кейнсіанці розглядають як виняток. На їхню думку реальний обсяг виробництва завжди менший за обсяг виробництва при повній зайнятості (див. рис. 2 а). Горизонтальна частина кривої сукупної пропозиції в кейнсіанській моделі називається “кейнсіанським відрізком”.

В кейнсіанській моделі на рис. 2 "а" в будь-якій точці кривої сукупної пропозиції AS на горизонтальному відрізку (до т. f) сукупні попит і пропозиція врівноважуються, тобто  $Q_R=Q_Y$ . Це говорить про те, що в даному випадку при будь-якому значенні сукупного попиту він врівноважується сукупною пропозицією. Оскільки в економіці пропозиція в грошовому виразі дорівнює  $P \times Q_S$  ( $Q_S$  – сукупна пропозиція в кількісному вираженні), а попит дорівнює  $P \times Q_D$  ( $Q_D$  – сукупний попит у кількісному вираженні), тоді маємо  $P \times Q_S = P \times Q_D = \text{ВНП}$  [5, с.226].

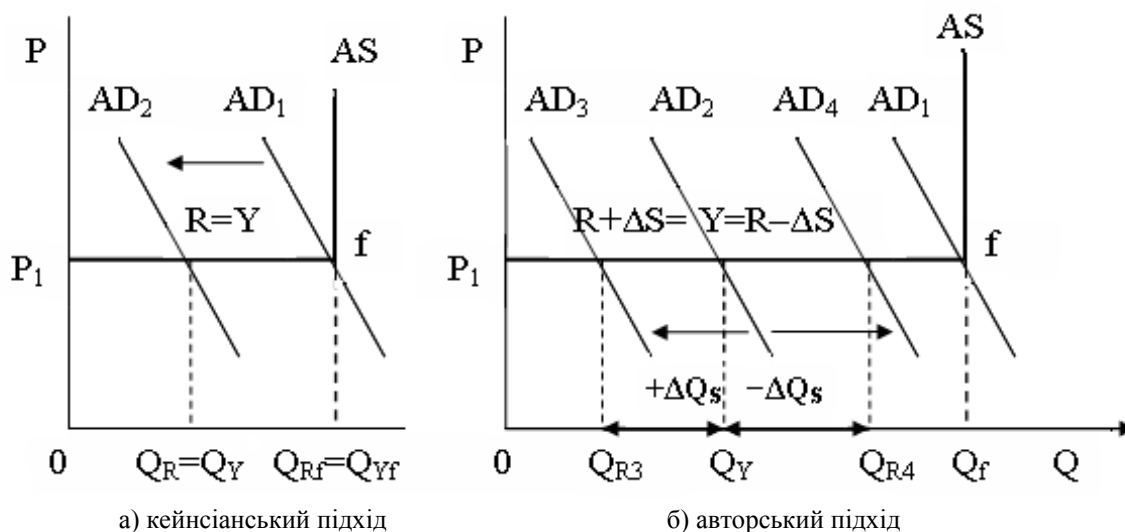


Рисунок 2 – Співвідношення сукупних попиту і пропозиції: а) у кейнсіанській теорії, б) авторські викладки

На графіку:  $Q_{Rf}$  – реально спожитий обсяг виробництва при повній зайнятості;  $P$  – рівень цін;  $Q_Y$  – реальний обсяг виробництва (вироблений)  $Q_R$  – спожитий обсяг виробництва;  $(+\Delta Q_S)$  – не спожитий обсяг виробництва;  $(-\Delta Q_S)$  – спожитий обсяг виробництва, вироблений у минулих періодах, що передують звітному; AS – крива сукупної пропозиції; AD – крива сукупного попиту

Розглянемо сучасну теорію взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції товарів і послуг. Як ми знаємо, валовий національний продукт (ВНП) може

споживатися не повністю, тобто  $(P \times Q_S) > (P \times Q_D)$  (сукупна пропозиція більше сукупного попиту в економіці) і можна стверджувати, що будь-яка точка перетину кривих  $AS$  і  $AD$  відповідає фактичному споживанню ( $Q_R = Q_Y - \Delta Q_S$ ), яке менше фактичної пропозиції на кількість не спожитих товарів та послуг (див. "б" на рис. 2). Якщо сукупні попит і пропозицію виразити через сукупні витрати і доходи, тобто  $R = Q_R$  та  $Y = Q_Y$ , тоді ми отримуємо:  $Y = R + \Delta S$ , де  $\Delta S$  – збереження або не використаний у звітному періоді дохід, в нашому прикладі  $\Delta S = \Delta Q_S$ . На рис. 2 "б" у будь-якій точці перетину кривих сукупної пропозиції і сукупного попиту правіше кривої  $AD_2$  буде вірним вираз:  $Y = R - \Delta S$ ; де " $-\Delta S$ " – використані у звітному періоді збереження минулих, до звітного, періодів. В даному випадку маємо  $Y < R$ , тобто сукупні доходи менше сукупних витрат в економіці. В будь-якій точці перетину кривих сукупної пропозиції і сукупного попиту лівіше кривої  $AD_2$  буде вірною формула:  $Y = R + \Delta S$ , тобто в даному випадку маємо  $Y > R$ , тобто сукупні доходи більше сукупних витрат в економіці. І тільки в точці перетину кривих  $AD_2$  і  $AS$  буде дотримуватися рівність сукупних попиту і пропозиції, тобто  $Y = R$ .

Відмітимо, що вираз  $Y = R - \Delta S$  говорить про наступне:

1) за рахунок збережень  $\Delta S$  минулих (до звітного) періодів було спожито більше товарів та послуг, ніж вироблено у звітному періоді;

2) перевищення споживання продукту ( $R$ ) над його виробництвом ( $Y$ ) відбулося за рахунок залишків продукції, виробленої до звітного періоду (зменшення запасів).

На підставі викладеного на рис. 2 "б" ми бачимо, що в реальній економіці отримані доходи не завжди рівні витратам і тому мають місце наступні рівняння макроекономіки:  $Y \leq R \leq Y$ ,  $Y = R + \Delta S$ ,  $Y = R - \Delta S$ ,  $Y = R$ . Також необхідно зазначити, що в даній економічній моделі припускаємо, що швидкість обігу грошей дорівнює одиниці ( $V=1$ , тому  $S \times V = S$ ), тобто розглядається, як приклад, конкретна економічна ситуація.

Необхідно відмітити, що якщо в даній економічній моделі швидкість обігу грошей не дорівнює одиниці ( $V \neq 1$  маємо  $\Delta S \times V \neq \Delta S$ ), тоді мають місце наступні рівняння макроекономіки:  $Y \leq R \leq Y$ ,  $Y = R + \Delta S \times V$ ,  $Y = R - \Delta S \times V$ ,  $Y = R$ .

Із вищевикладеного слідує, що сукупний попит далеко не завжди дорівнює сукупній пропозиції. Їх взаємодія у будь-якому звітному періоді може призводити до наступних ситуацій:  $Q_R = Q_Y$  або  $Q_S = Q_D$ ;  $Q_R < Q_Y$  або  $Q_S < Q_D$ ;  $Q_R > Q_Y$  або  $Q_S > Q_D$ .

З нашого дослідження випливає, що економічні теорії, засновані на рівновазі сукупних попиту і пропозиції, мають сенс за умови рівності виробленого ( $VNP_Y$ ) та спожитого ( $VNP_R$ ) валового національного продукту:  $VNP_Y = VNP_R = Y = R$ , але це тільки окремий випадок. В економіці досить часто  $VNP_Y \neq VNP_R$ , причому, якщо реальний обсяг виробництва (сукупна пропозиція) перевищує споживання, то відбувається ріст збережень в економіці, що з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці дорівнюють сумі вартості неспожитих товарів і послуг в економіці за аналізований період; якщо реальний обсяг виробництва (сукупна пропозиція) менше чим споживання, то відбувається зменшення збережень в економіці, що з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці дорівнюють сумі спожитих товарів і послуг, вироблених в попередні до звітного періоду. Фактор збережень ( $\Delta S \times V = \Delta Q_D$  або при  $V=1$  отримуємо  $\Delta S = \Delta Q_D$ ) має важливе значення для аналізу взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції і грошового обігу в державі. Накопичення (збільшення) збережень в економіці зменшує сукупний попит; витрати збережень в економіці збільшують сукупний попит.

Кейнсіанське рівняння обсягу виробництва ( $Y = C + I_g + G + X_n = R$ ) не враховує фактору збережень, хоча неокейнсіанці і приділили йому достатньо уваги. Зокрема Дж. Хікс в роботі "Вартість і капітал" зазначав, що "проста періодичність у реалізації

доходів і витрат обумовлює зберігання певної кількості грошей – у масштабах всього суспільства, можливо, досить постійної кількості, схильної регулярним коливанням в перші дні кожного квартала, на різдво і т. д. Якщо залишити осторонь подібні регулярні коливання, то на розміри даної суми грошей повинна впливати тільки зміна звичок людей щодо часу платежів або загальна зміна обсягу витрат у грошовому вираженні. (Слід зазначити, що даного виду попит на гроші не може сильно залежати від зміни відсотка). Є, проте, й інша причина зберігання грошей навіть у тому випадку, коли очікується, що доходи і витрати в цілому будуть рівними. План витрат індивіда завжди не визначений; завжди існує ймовірність, що в будь-який момент він може захотіти здійснити деякі непередбачені витрати” [6]. Тобто, завжди якась частина коштів є не використаною в економічному обігу і знаходиться у вигляді збережень.

Розглянемо механізм взаємодії сукупного попиту  $Q_D$  і сукупної пропозиції  $Q_S$  в кількісному вираженні в залежності від рівня цін  $P$  та грошової маси  $M$  з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці  $V$ . З рівняння  $P \times Q_S = P \times Q_D = M \times V$  випливає, що грошова маса  $M$  прямо пропорційна рівню цін  $P$ , сукупному попиту  $Q_D$  і сукупній пропозиції  $Q_S$ . Кількість грошей в обігу  $M$  впливає на рівень цін  $P$ ; зміна цін веде до зміни сукупного попиту  $Q_D$ ; за сукупним попитом слідує зміна сукупної пропозиції  $Q_S$ , яка і визначає рівень виробництва  $P \times Q_S$ , рівний ВВП. Дану залежність можна зобразити наступним чином [7]:

$$M \rightarrow P \rightarrow Q_D \rightarrow Q_S \rightarrow P \times Q_S = \text{ВВП}.$$

Проаналізуємо рівність  $P \times Q_S = P \times Q_D = M \times V$  при різному співвідношенні сукупних попиту і пропозиції. Шляхом математичних перетворень рівняння, можна отримати наступні результати:

1) якщо  $Q_D > Q_S$  (сукупний попит більше сукупної пропозиції), тоді маємо:  $P \times Q_D = (P + \Delta P) \times Q_S = M \times V$ , де  $\Delta P$  – величина зростання рівня цін, що урівнює пропозицію з попитом в економіці. З останнього випливає, що

$$\Delta P = (P \times Q_D / Q_S) - P = P \times (Q_D / Q_S - 1). \quad (1)$$

Зростання рівня цін  $\Delta P$  визначається відношенням сукупного попиту в грошовому виразі до сукупної пропозиції в кількісному виразі за мінусом рівня цін  $P$ . Можна також записати:

$$P = M \times V / Q_D = M \times V / Q_S - \Delta P. \quad (2)$$

Шляхом математичних перетворень із рівняння (2) можна вивести слідує рівняння визначення рівня цін при  $Q_D > Q_S$ :

$$P = M \times V / Q_D = (M \times V - \Delta P \times Q_S) / Q_S. \quad (3)$$

Рівняння (3) говорить про те, що при  $Q_D > Q_S$  для збереження рівня цін  $P$  необхідно зменшити грошову масу з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці на величину  $\Delta P \times Q_S$  (множення очікуваного зростання рівня цін на величину сукупної пропозиції в кількісному вираженні);

2) якщо  $Q_D < Q_S$  (сукупний попит менше сукупної пропозиції),

тоді  $P \times Q_D = (P - \Delta P) \times Q_S = M \times V$ ; де  $\Delta P$  – величина зниження рівня цін, що урівнює пропозицію з попитом в економіці. З допомогою математичних перетворень отримаємо наступне рівняння:

$$\Delta P = P - (P \times Q_D / Q_S) = P \times (1 - Q_D / Q_S). \quad (4)$$

Отже, із рівності (4) зниження рівня цін дорівнює різниці між рівнем цін та відношенням сукупного попиту в грошовому виразі ( $P \times Q_D$ ) до сукупної пропозиції в кількісному вираженні ( $Q_S$ ).

Шляхом математичних перетворень із останньої рівності отримаємо:

$$P = M \times V / Q_D = (M \times V + \Delta P \times Q_S) / Q_S. \quad (5)$$

Із рівняння (5) слідує, що при  $Q_D < Q_S$  для збереження рівня цін  $P$  необхідно збільшити грошову масу з урахування швидкості обігу грошової одиниці на величину  $\Delta P \times Q_S$ .

3) якщо  $Q_D = Q_S$  (сукупний попит дорівнює сукупній пропозиції), тоді  $P \times Q_S = P \times Q_D = M \times V$  і рівень цін не змінюється.

Ми розглянули ситуацію зміни рівня цін при зміні взаємовідношення сукупного попиту і сукупної пропозиції в кількісному вираженні при незмінних грошовій масі та швидкості обігу грошової одиниці.

**Висновки.** Результати дослідження свідчать, що при взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції в економіці маємо три варіанти результатів:  $Q_S = Q_D$ ;  $Q_S < Q_D$ ;  $Q_S > Q_D$ . Дані дослідження говорять про те, що рівновага сукупного попиту та сукупної пропозиції є окремим випадком і в реальному житті, в більшості випадків, зустрічається їх нерівновага. Фактором нерівноваги є збереження, які накопичуються або витрачаються впливають на сукупний попит, створюючи нерівновагу в макроекономіці. Рівновага у звітному періоді можлива за умови, якщо зміна збережень у звітному періоді дорівнює нулю ( $\Delta S = 0$ ).

В роботі досліджено також механізм взаємодії сукупного попиту  $Q_D$  і сукупної пропозиції  $Q_S$  в кількісному вираженні в залежності від рівня цін  $P$  та грошової маси  $M$  з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці  $V$ .

При  $Q_D > Q_S$  для збереження рівня цін  $P$  необхідно зменшити грошову масу з урахуванням швидкості обігу грошової одиниці на величину  $\Delta P \times Q_S$ , тобто  $P = M \times V / Q_D = (M \times V - \Delta P \times Q_S) / Q_S$ .

При  $Q_D < Q_S$  для збереження рівня цін  $P$  необхідно збільшити грошову масу з урахування швидкості обігу грошової одиниці на величину  $\Delta P \times Q_S$ , тобто  $P = M \times V / Q_D = (M \times V + \Delta P \times Q_S) / Q_S$ .

При  $Q_D = Q_S$  (сукупний попит дорівнює сукупній пропозиції)  $P \times Q_S = P \times Q_D = M \times V$  і рівень цін не змінюється.

Подальші перспективи досліджень автор бачить у детальній розробці методів та напрямків впровадження нових теоретичних розробок з економіки в практику та на основі них прийняття управлінських рішень по підтримці стабільності в економіці.

## Список літератури

1. Самуельсон П. Основания экономического анализа [Електронний ресурс] / П. Самуельсон. – СПб.: Экономическая школа, 2002. – 604 с. – Режим доступу: <http://galleri.economicus.ru/cgi-bin/>.

2. Николаева Л.А. Экономическая теория [Электронный ресурс] / Николаева Л.А., Чёрная И.П. - Москва: Изд. Книжный дом, Эксперспектива, 2009. - 637 с. – Режим доступа: <http://bookz.ru/authors/nikolaeva-la-4ernaai-p/>.
3. Макконнелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю; пер. с англ. 2-го изд. Е.С. Иванова, И.Ю. Лаврова, В.Ф. Максимова, Л.В. Максимова, А.Р. Маркова, В.Д. Медвинской, П.А. Отмахова, Р.И. Столлера, С.В. Черпакова (руководитель группы). – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
4. Экономика. Учебник / Под ред. А.И. Архипов, А.Н. Нестеренко, А.К. Большаков. – М.: Проспект, 1998. – 792с.
5. Горлов С.М. Економіка-XXI. Теорія і практика. / С.М. Горлов. – Кіровоград: Приватне підприємство «Ексклюзив-Систем», 2011. –312с.
6. Хикс Дж. Стоимость и капитал [Электронный ресурс] / Дж. Хикс. – Режим доступа: <http://bookz.ru/authors/djon-hiks/hiksdjon01>.
7. Горлов-Марченко С.Н. Кризисы. Выход: кадры, управление, экономикс. / С.Н. Горлов-Марченко – Кіровоград: ПОЛИМЕД-Сервис, 2000. – 370 с.

### **Serhiy Horlov**

*Interregional Academy of Personnel Management*

#### **Mechanism of formation of the interaction of aggregate demand and aggregate supply**

The article investigates the modern mechanism of interaction of aggregate demand and aggregate supply. This is the factor of improvement of theoretical calculations in macroeconomics.

There is arguement that the aggregate demand is not always equal to the aggregate supply in this scientific work. Their interaction in any reporting period can lead to the following situations:  $Q_S=Q_D$ ;  $Q_S < Q_D$ ;  $Q_S > Q_D$ . That is, economic theorys, based on the balance of aggregate demand and supply, make sense on conditions of equality of produced and consumed gross national product. But this is only a special case. In economy quite often, the real output of does not equal to consumption. If production exceeds consumption, the growth of savings in the economy in the amount of the non consumed goods and services in the economy during the analyzed period. If the real output less than consumption, there is a reduction of savings in the economy to the amount of consumed goods and services produced in the previous reporting period.

The results of research show that the interaction of aggregate supply and aggregate demand in the economy we have three variants of the results:  $Q_S=Q_D$ ;  $Q_S < Q_D$ ;  $Q_S > Q_D$ . Research data assert that the balance of aggregate demand and aggregate supply is a separate case and in real life, they can be inbalance. The factor of the imbalance is to keep during the accumulate, or cost sare affecting on aggregate demand, creating the imbalance in macroeconomics. The balance in the reporting period is possible only if the condition if the change of savings is zero ( $\Delta S=0$ ).

**classical economic theory, keynesian theory, aggregate demand, aggregate supply, modern economic theory**

Одержано 24.02.14



## МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ. ФІНАНСИ І КРЕДИТ

УДК 339.54

**І.Г. Бережнюк, доц., д-р екон. наук, І.В. Несторишен, доц., канд. екон. наук, О.В. Неліпович, наук. співроб.**

*Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький*

### Генеза категорії «митна процедура» в законодавчому та науковому контекстах

В статті проаналізовано етимологію категорій «процедура», «режим», «митна процедура» та «митний режим» та зв'язок між ними. Авторами запропоновано два підходи до тлумачення категорії «митна процедура»: законодавчий та науковий. В статті здійснено порівняльну характеристику митної термінології відповідно вітчизняного та зарубіжного законодавства. Запропоновано внести зміни до Митного кодексу України з метою узгодження категорії «митна процедура» з міжнародними нормами.

**митна процедура, митний режим, митні формальності, митний контроль, митне оформлення, митна декларація**

**І.Г. Бережнюк, доц., д-р екон. наук, І.В. Несторишен, доц., канд. екон. наук, Е.В. Неліпович, научн. сотр.**

*Государственный научно-исследовательский институт таможенного дела, г. Хмельницкий*

**Генезис категории «таможенная процедура» в законодательном и научном контекстах**

В статье проанализировано этимологию категорий «процедура», «режим», «таможенная процедура» и «таможенный режим» и определено связь между ними. Авторами предложено два подхода к толкованию категории «таможенная процедура»: законодательный и научный. В статье осуществлена сравнительная характеристика таможенной терминологии в соответствии с отечественным и зарубежным законодательством. Предложено внести изменения в Таможенный кодекс Украины с целью согласования категории «таможенная процедура» с международными нормами.

**таможенная процедура, таможенный режим, таможенные формальности, таможенный контроль, таможенное оформление, таможенная декларация**

**Постановка проблеми.** З часів набуття Україною статусу незалежної держави особливої актуальності набуло питання побудови ефективної системи митного регулювання, яка була б одночасно спрямована на забезпечення відповідного рівня економічної безпеки національної економіки та на інтенсифікацію міжнародної зовнішньоекономічної діяльності. Така система повинна ґрунтуватись на забезпеченні державних економічних інтересів й гармонізації міжнародної торгівлі. Це є можливим лише за умови інтеграції України до світового митного середовища. А це, у свою чергу, обумовлює необхідність реформатування вітчизняного митного законодавства відповідно до міжнародних стандартів.

Приєднання України до багатьох міжнародних документів, що регламентують міжнародну торгівлю стало одним із прогресивних кроків в напрямку наближення до проєвропейських орієнтирів розвитку, проте, на сьогодні більшість митних процедур все ще, здебільшого, відіграють роль бар'єрів у розвитку зовнішньоторговельних

зв'язків. В першу чергу це пояснюється низьким рівнем технологічного, правового та матеріального забезпечення митних органів. Адже, реалізація положень міжнародних стандартів передбачає активне використання інформаційних митних технологій, мінімізацію документального навантаження суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, забезпечення прозорості здійснення митних процедур та активізацію сприяння учасникам ЗЕД. Сьогодні особливої актуальності набувають питання аналізу міжнародних митних стандартів, визначення відповідності вітчизняного законодавства їх положенням та розробка заходів щодо імплементації міжнародних митних стандартів у вітчизняну практику здійснення митної справи з метою гармонізації та спрощення митних процедур.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичну основу дослідження склали праці вітчизняних та зарубіжних вчених у галузі митної справи, а саме: Б. Габричидзе, С. Гамидуллаєва, В. Драганова, Є. Додіна, О. Єгорова, С. Ківалова, П. Пашка, С. Трофімова та інших науковців. Проте недослідженими на теперішній час залишаються питання відповідності вітчизняної митної термінології міжнародній, а саме співвідношення категорій «митна процедура», «митний режим», «митні формальності» та «митний контроль», що й зумовило вибір теми, мету і завдання дослідження.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження етимології категорій «процедура», «режим», «митна процедура» та «митний режим» та виявлення взаємозв'язку між ними у вітчизняному та зарубіжному законодавстві.

**Виклад основного матеріалу.** Зауважимо, дослідження теоретичних аспектів та розробка системи оцінювання ефективності митних процедур неможливе без глибокого дослідження сутності категорій «процедура», «порядок» та «режим». Зазначимо, поняття «процедура» – різностороннє за своїм змістом і може вживатися в найрізноманітніших контекстах. Про це свідчить значна кількість наукових досліджень в галузі соціології, права, економіки тощо. Однак вважається, що сама процедура набуває певної специфіки залежно від галузі, в якій вона застосовується. Поняття «процедура» походить від французького *procedure* або від лат. *procedere* – просуватися. Новий тлумачний словник української мови поняття «процедура» визначає як офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення, виконання або оформлення чого-небудь; ряд яких-небудь дій, хід виконання чого-небудь [1]. А. Басов, досліджуючи природу «юридичних процедур», під процедурою розуміє офіційно встановлений порядок виконання певної діяльності [2]. Варто зазначити, що етимологічно термін “процедура” означає “порядок”, під яким слід розуміти правила, норми громадського устрою, способу життя, поведінки тощо; спосіб, метод здійснення чого-небудь; певну послідовність у розміщенні, розташуванні, у ході чого-небудь [3]. Проте, поняття «порядок» більше відповідає змістові поняття «режим», під яким слід розуміти встановлений порядок чого-небудь. Зокрема, С. Ківалов під режимом розуміє точно встановлений розпорядок життя, праці, відпочинку тощо; систему правил, законів, запроваджуваних для досягнення мети; умови діяльності, існування [4]. Узагальнюючи, А.В. Басов стверджує, що «процедура» це: сукупність засобів і методів здійснення державної влади; офіційно встановлений порядок реалізації закріплених у законодавстві правил і норм; діяльність органів публічного управління щодо вирішення індивідуальних адміністративних справ, результатом якої є прийняття адміністративного акта або укладення адміністративного договору [2].

Відсутність єдиного підходу до тлумачення категорії «процедура» зумовлює неоднозначне трактування пов'язаних з нею термінів, зокрема, й категорії «митна

процедура». Слід зазначити, що вперше на державному рівні категорія «митна процедура» була визначена наказом Державного митного комітету України від 30 грудня 1991 року № 7 «Про Тимчасове положення про порядок пропуску товарів, майна та транспортних засобів» під якою розумілось здійснення контролю за дотриманням порядку переміщення товарів, речей, майна та інших предметів, огляд предметів, оформлення митних документів, накладання митного забезпечення, перевірка вірності заповнення вантажної митної декларації, нарахування сум, що підлягають сплаті, передача статистичних даних в органи Держстатистики України та інші дії, що здійснюються митними органами України з метою виконання законодавства України в галузі митної справи [5]. В Наказі Державної митної служби України № 828 від 30 грудня 1998 р. «Про затвердження Типової технології митного контролю та митного оформлення товарів та інших предметів», під категорією «митна процедура» розумілась процедура здійснення контролю за дотриманням порядку переміщення товарів, їх огляд, оформлення документів, накладання митного забезпечення, перевірка вірності заповнення вантажної митної декларації, нарахування сум, що підлягають сплаті, підготовка статистичних даних та інші дії, що виконуються митними органами України відповідно до законодавства України в галузі митної справи [6]. Подальший розвиток категорії «митна процедура» можна спостерігати за прийнятими Митними кодексами України (2002 р. та 2012 р.), підходи до сутності якої суттєво змінювались (табл. 1) [7, 8].

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз митних термінів відповідно до митного законодавства України\*

| Термін             | Митний кодекс України 2002   | Митний кодекс України 2012  |
|--------------------|--|---|
| Митна процедура    | операції, пов'язані із здійсненням митного контролю за переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон України, митного оформлення цих товарів і транспортних засобів, а також із справлянням передбачених законом податків і зборів                           | операції, зумовлені метою переміщення товарів через митний кордон України, сукупність митних формальностей та порядок їх виконання  |
| Митні формальності | –  | сукупність дій, що підлягають виконанню відповідними особами і органами доходів і зборів з метою дотримання вимог законодавства України з питань державної митної справи  |
| Митне оформлення   | виконання митним органом дій (процедур), які пов'язані із закріпленням результатів митного контролю товарів і транспортних засобів, що переміщуються через митний кордон України, і мають юридичне значення для подальшого використання цих товарів і транспортних засобів     | виконання митних формальностей, необхідних для випуску товарів, транспортних засобів комерційного призначення   |
| Митний контроль    | сукупність заходів, що здійснюються митними органами в межах своєї компетенції з метою забезпечення додержання норм цього Кодексу, законів та інших нормативно-правових актів з питань митної справи, міжнародних договорів України, укладених в установленому законом порядку | сукупність заходів, що здійснюються з метою забезпечення додержання норм цього Кодексу, законів та інших нормативно-правових актів з питань державної митної справи, міжнародних договорів України, укладених у встановленому законом порядку |

Продовження таблиці 1

|                  |  |  |
|------------------|--|--|
| Митний режим     | сукупність норм, встановлених законами України з питань митної справи, що залежно від заявленої мети переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України визначають порядок такого переміщення та обсяг митних процедур, які при цьому здійснюються | комплекс взаємопов'язаних правових норм, що відповідно до заявленої мети переміщення товарів через митний кордон України визначають митну процедуру щодо цих товарів, їх правовий статус, умови оподаткування і обумовлюють їх використання після митного оформлення   |
| Митні правила    | встановлений законодавством України порядок переміщення товарів і транспортних засобів через митний кордон України   | встановлений цим Кодексом та іншими актами законодавства України порядок переміщення товарів, транспортних засобів комерційного призначення через митний кордон України, пред'явлення їх органам доходів і зборів для проведення митного контролю та митного оформлення, а також здійснення операцій з товарами, що перебувають під митним контролем, або контроль за якими покладено на органи доходів і зборів цим Кодексом та іншими законами України |
| Митна декларація | письмова заява встановленої форми, яка подається митному органу і містить відомості щодо товарів і транспортних засобів, які переміщуються через митний кордон України, необхідні для їх митного оформлення або переоформлення   | заява встановленої форми, в якій особою зазначено митну процедуру, що підлягає застосуванню до товарів, та передбачені законодавством відомості про товари, умови і способи їх переміщення через митний кордон України та щодо нарахування митних платежів, необхідних для застосування цієї процедури   |

\* Систематизовано авторами

Слід відмітити, що прийняття Митного кодексу України в 2012 р. істотно змінило тлумачення усієї митної термінології, проте ці зміни ще більше відділили вітчизняне законодавство від світових стандартів. Зокрема, відповідно до редакції Митного кодексу України 2002 р., митне оформлення являло собою виконання митним органом дій (процедур), які пов'язані із закріпленням результатів митного контролю товарів і транспортних засобів, а сама митна процедура складалась з 3-х основних елементів (процедур): процедура митного контролю; процедура митного оформлення; процедура справляння передбачених законом податків і зборів.

Крім того, розділом 5 цього Митного кодексу, було визначено особливості здійснення саме митних процедур при переміщенні товарів через митний кордон України різними видами транспорту (автомобільним, залізничним, авіаційним, трубопровідним, морським і річковим).

З прийняттям Митного кодексу України 2012 р., тлумачення митної термінології зазнало значних змін. Зокрема, було визначено «митні процедури» як зумовлені метою переміщення товарів через митний кордон України сукупність митних формальностей та порядок їх виконання, під якими розуміються сукупність дій, що підлягають виконанню відповідними особами і органами доходів і зборів з метою дотримання вимог законодавства України з питань державної митної справи [8]. Відповідно до цих змін, особливості перетину та оформлення різних видів транспорту були регламентовані вже не через митні процедури, а через митні формальності (Розділ 6 МК України).

Крім того, в чинному Митному кодексі України дано визначення категорії «митна декларація», під якою розуміється заява встановленої форми, в якій особою зазначено митну процедуру, що підлягає застосуванню до товарів, та передбачені законодавством відомості про товари, умови і способи їх переміщення через митний кордон України та щодо нарахування митних платежів, необхідних для застосування цієї процедури. Тобто, в Митному кодексі України 2012 р. вказано, що види митних

процедур визначено митною декларацією. Зазначимо, в митній декларації код процедури наводиться в 37 графі «Процедура». Аналіз наказу Міністерства фінансів України 30.05.2012 № 651 «Порядок заповнення митних декларацій на бланку єдиного адміністративного документа» дає чітке роз'яснення щодо заповнення цієї графи [9]. Зокрема, у 37 графі митної декларації проставляється код процедури переміщення товарів відповідно до заявленого митного режиму. У першому підрозділі графи проставляється чотиризначний код, перші дві цифри якого – код митного режиму відповідно до класифікатора митних режимів, наступні дві – код попереднього митного режиму згідно з класифікатором митних режимів. Тобто, як наслідок, код процедури по суті є кодом митного режиму відповідно до класифікатора митних режимів. Зазначимо, наказом Міністерства фінансів України від 29.05.2012 № 623 «Про затвердження Переліку відомчих класифікаторів інформації з питань державної митної справи, які використовуються у процесі оформлення митних декларацій, і Порядку їх ведення», визначено відповідні класифікатори митних режимів (табл. 2) [10].

Таблиця 2 – Класифікатор митних режимів

| Код митного режиму | Назва   |
|--------------------|---|
| 10                 | Експорт (остаточне вивезення)   |
| 11                 | Реекспорт (крім позначеного кодом 12)   |
| 12                 | Реекспорт продуктів переробки, одержаних з українських еквівалентних товарів, до ввезення на митну територію України іноземних товарів для переробки або до завершення операцій з переробки іноземних товарів       |
| 21                 | Вільна митна зона (сервісного типу)   |
| 24                 | Вільна митна зона (комерційного типу)   |
| 25                 | Вільна митна зона (промислового типу)   |
| 31                 | Тимчасове ввезення  |
| 32                 | Тимчасове вивезення   |
| 40                 | Імпорт (випуск для вільного обігу) (крім позначеного кодом 42)  |
| 41                 | Реімпорт  |
| 42                 | Імпорт продуктів переробки, одержаних з іноземних еквівалентних товарів, до вивезення за межі митної території України українських товарів для переробки або до завершення операцій з переробки українських товарів |
| 51                 | Переробка на митній території (крім позначеного кодом 52)   |
| 52                 | Переробка на митній території (для іноземних еквівалентних товарів)   |
| 61                 | Переробка за межами митної території (крім позначеного кодом 62)  |
| 62                 | Переробка за межами митної території (для українських еквівалентних товарів)  |
| 72                 | Безмитна торгівля   |
| 73                 | Митний склад (для українських товарів)  |
| 74                 | Митний склад (для іноземних товарів)  |
| 75                 | Відмова на користь держави  |
| 76                 | Знищення або руйнування   |
| 80                 | Транзит прохідний   |
| 81                 | Транзит внутрішній (крім позначеного кодом 82)  |

Отже, можна припустити, що затвердивши «розширений перелік митних режимів», законодавець, по суті, визначив список митних процедур. Проте, такий підхід не є єдиним до визначення переліку митних процедур.

Зокрема, наказом Державної митної служби України від 22.12.2010 № 1514 «Порядок розроблення профілів ризику» визначено, що форми контролю – це митні

процедури, які потрібно здійснити посадовій особі митного органу для перевірки відповідності проведення конкретної зовнішньоекономічної операції вимогам законодавства з питань митної справи [11]. Нагадаємо, відповідно до Митного кодексу України 2012 р., визначено такі форми митного контролю: 1) перевірка документів та відомостей, які надаються органам доходів і зборів під час переміщення товарів, транспортних засобів комерційного призначення через митний кордон України; 2) митний огляд (огляд та переогляд товарів, транспортних засобів комерційного призначення, огляд та переогляд ручної поклажі та багажу, особистий огляд громадян); 3) облік товарів, транспортних засобів комерційного призначення, що переміщуються через митний кордон України; 4) усне опитування громадян та посадових осіб підприємств; 5) огляд територій та приміщень складів тимчасового зберігання, митних складів, вільних митних зон, магазинів безмитної торгівлі та інших місць, де знаходяться товари, транспортні засоби комерційного призначення, що підлягають митному контролю, чи провадиться діяльність, контроль за якою покладено на органи доходів і зборів; 6) перевірка обліку товарів, що переміщуються через митний кордон України та/або перебувають під митним контролем; 7) проведення документальних перевірок дотримання вимог законодавства України з питань державної митної справи, у тому числі своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати митних платежів; 8) направлення запитів до інших державних органів, установ та організацій, уповноважених органів іноземних держав для встановлення автентичності документів, поданих органу доходів і зборів.

Крім того, оскільки відповідно до Митного кодексу України 2012 р. митні процедури це «сукупність митних формальностей», можна зробити висновок, що саме групи митних формальностей являють собою певні митні процедури. Звернемось знову до наказу Міністерства фінансів України від 29.05.2012 № 623 «Про затвердження Переліку відомчих класифікаторів інформації з питань державної митної справи, які використовуються у процесі оформлення митних декларацій, і Порядку їх ведення», в якому наведено «Класифікатор митних формальностей, що можуть бути визначені за результатами застосування системи управління ризиками». На нашу думку, наведені в цьому документі групи митних формальностей за своїм змістом є митними процедурами. В той же час, ці групи митних формальностей повторюють форми митного контролю, передбачені Митним кодексом України (2012 р.). Тому, можна зробити висновок, що сьогодні не існує єдиного та зрозумілого підходу на рівні законодавства до категорії «митна процедура». Принаймні, їх можна виділити два: якщо виходити з визначення «митна декларація», в якій особою зазначено «митну процедуру, що підлягає застосуванню до товарів», то їх можна виділити 22 (табл. 2), що по суті є розширеним переліком митних режимів. Проте, якщо виходити з того, що «митна процедура» це «сукупність митних формальностей», то таких митних процедур може бути вісім, які за своїм змістом є формами митного контролю.

Вітчизняне тлумачення категорії «митна процедура» суперечить існуючим міжнародним підходам та вимагає відповідного коригування. Зокрема, як в митному законодавстві країн Європейського Союзу, так і країн-учасниць Митного союзу, під терміном «митна процедура» розуміють певний митний режим (табл. 3).

Таблиця 3 – Порівняльна таблиця митної термінології вітчизняного та зарубіжного законодавства з питань державної митної справи\*

| Поняття          | Визначення   |  |   |
|------------------|--|--|---|
|                  | Митний кодекс України  | Законодавство ЄС   | законодавство країн-учасниць Митного Союзу  |
| Митна процедура  | зумовлені метою переміщення товарів через митний кордон України сукупність митних формальностей та порядок їх виконання  | (customs procedure) - будь-який з наступних режимів, під який можуть бути поміщені товари відповідно до Кодексу:<br>а) випуск для вільного обігу;<br>б) спеціальні процедури;<br>в) експорт;   | сукупність норм, що визначають для митних цілей вимоги і умови і (або) розпорядження товарами на території Митного союзу і за його межами   |
| Митний контроль  | сукупність заходів, що здійснюються з метою забезпечення додержання норм цього Кодексу, законів та інших нормативно-правових актів з питань державної митної справи, міжнародних договорів України, укладених у встановленому законом порядку  | (customs controls) - певні дії митних органів з метою забезпечення правильного застосування митного законодавства та іншого законодавства, що регулює ввезення, вивезення, транзит, передачу, зберігання та кінцеве використання товарів, що переміщуються між митною територією Союзу та іншими територіями, та наявність і пересування в межах митної території товарів, що не походять з Союзу та товарів, поміщених в режим випуску для внутрішнього споживання; | сукупність заходів, які здійснюють митні органи, в тому числі з використанням системи управління ризиками, з метою забезпечення дотримання митного законодавства Митного союзу і законодавства країн – членів Митного союзу |
| Митна декларація | заява встановленої форми, в якій особою зазначено митну процедуру, що підлягає застосуванню до товарів, та передбачені законодавством відомості про товари, умови і способи їх переміщення через митний кордон України та щодо нарахування митних платежів, необхідних для застосування цієї процедури | документ, за допомогою якого особа за встановленою формою та відповідно до встановлених процедур, висловлює свій намір помістити товари під певний митний режим із зазначенням, де це прийнятно, заходів, які необхідно застосувати відносно даних товарів   | документ, який складений за визначеною формою, і містить відомості про товари, про обрану митну процедуру та інші відомості, необхідні для випуску товарів  |
| Митний режим     | комплекс взаємопов'язаних правових норм, що відповідно до заявленої мети переміщення товарів через митний кордон України визначають митну процедуру щодо цих товарів, їх правовий статус, умови оподаткування і обумовлюють їх використання після митного оформлення                                   | <i>Поняття відсутнє</i>  | <i>Поняття відсутнє</i>   |

\*Розроблено автрами

**Висновки.** Отже, в межах виконання цього дослідження авторами пропонується сформулювати два підходи до тлумачення категорії «митна процедура»:

– законодавчий: під «митною процедурою» необхідно розуміти певну сукупність норм, що визначатимуть умови та порядок розпорядження товарами на митній території України (митний режим). В подальшому рекомендується внести зміни до

Митного кодексу України з метою узгодження цього поняття з міжнародними нормами;

– науковий: під «митною процедурою» необхідно розуміти певні дії посадових осіб митниць під час здійснення процедури митного контролю та оформлення (можна використовувати термін «процедури митного контролю»).

## Список літератури

1. Новий тлумачний словник української мови : в 3 т. / укл. В. Яременко, О. Сліпушко. - К., 2003. - Т. 3. - 864 с.
2. Басов А. В. До питання про визначення поняття «юридична процедура» / А. В. Басов // – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/8436/%C0>.
3. Большой толковый словарь русского языка / под ред. Кузнецова С. А. - СПб. : Норинт, 2000. - 1534 с.
4. Ківалов С. В. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. - 2-ге вид., перероб. і доп. - Одеса : Юридична література, 2002. - 312 с.
5. Про Тимчасове положення про порядок пропуску товарів, майна та транспортних засобів : наказ [Державного митного комітету України від 30 грудня 1991 року № 7]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : Ліга-закон.
6. Про затвердження Типової технології митного контролю та митного оформлення товарів та інших предметів : наказ [затв. Державною митною службою України № 828 від 30 грудня 1998 р. ]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0032-99>.
7. Митний кодекс України : кодекс [прийн. Верховною Радою України 11.07.2002 № 92-IV]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/92-15/stru#Stru>
8. Митний кодекс України : кодекс [прийн. Верховною Радою України 13.03.2012 № 4495-VI, редакція від 23.10.2013]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4495-17/paran151#n151>.
9. Порядок заповнення митних декларацій на бланку єдиного адміністративного документа : наказ [затв. Міністерством фінансів України 30.05.2012 № 651] – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1372-12>.
10. Про затвердження Переліку відомчих класифікаторів інформації з питань державної митної справи, які використовуються у процесі оформлення митних декларацій, і Порядку їх ведення : наказ [затв. Міністерством фінансів України 29.05.2012 № 623 ] – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0988-12#n17>.
11. Порядок розроблення профілів ризику : наказ [затв. Державною митною службою України 22.12.2010 № 1514 ]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-vnesennj-zmin-do-nakazu-derzhmitsluzhbi-vid-22.12.2010--doc83993.html>.

**Ivan Berezhnyuk, Igor Nestoryshen, Olena Nelipovich**

*State reseach institute of customs affairs*

**Genesis category «customs procedure» in legislative and scientific contexts**

The purpose of the article – the study of etymology categories of «procedure», «regime», «customs procedure», «customs regime» and identifying the relationship between them in both domestic and foreign laws. This paper analyzes the etymology of the categories of «procedure», «regime», «customs procedure» and «customs regime» and the relationship between them. The authors proposed two approaches to the interpretation of the category of «customs procedure»: legal and scientific. In the article the comparative characteristics of customs terms under domestic and international law.

Proposed to amend the Customs Code of Ukraine to harmonize the category of «customs procedure» with international standards.

**customs procedures, customs regulations, customs formalities, customs controls, customs clearance, customs declaration**

Одержано 29.04.14



УДК 332.81, 332.87, 338.23

Л.А. Гузікова, доц., д-р екон. наук

*Санкт-Петербурзький державний політехнічний університет*

## Участь держави у вирішенні житлової проблеми населення Росії

Стан житлової проблеми є одночасно індикатором і фактором соціально-економічного розвитку суспільства. Характер житлової проблеми і підходи до її вирішення залежать від внутрішнього і зовнішнього соціально-політичного та економічного становища країни і в свою чергу суттєво впливають на нього. В даний час в Росії житлова проблема є вкрай гострою і зачіпає не менше половини населення країни. Держава бере участь у її вирішенні, як на федеральному, так і на місцевому рівні. Форми участі варіюють від розробки законів і нормативно-правових документів до прямого субсидування окремих категорій громадян. У статті виявлено форми і методи державної участі у вирішенні житлової проблеми в Росії і механізми їх ресурсного забезпечення, здійснена оцінка результатів державної участі у вирішенні житлової проблеми, сформульовані принципи оптимізації державної участі у вирішенні житлової проблеми населення, запропонована модель оптимізації державної участі у вирішенні житлової проблеми населення Росії, що враховує різноманіття форм, методів і результатів державної участі.

**житлова проблема, житлова політика, забезпеченість житлом, доступність житла, фінансування житла, ефективність житлової політики**

Л.А. Гузікова, доц., д-р екон. наук

*Санкт-Петербургский государственный политехнический университет*

**Участие государства в решении жилищной проблемы населения России**

Состояние жилищной проблемы является одновременно индикатором и фактором социально-экономического развития общества. Характер жилищной проблемы и подходы к ее решению зависят от внутреннего и внешнего социально-политического и экономического положения страны и в свою очередь существенно влияют на него. В настоящее время в России жилищная проблема является крайне острой и затрагивает не менее половины населения страны. Государство участвует в ее решении, как на федеральном, так и на местном уровне. Формы участия варьируются от разработки законов и нормативно-правовых документов до прямого субсидирования отдельных категорий граждан. В статье выявлены формы и методы государственного участия в решении жилищной проблемы в России и механизмы их ресурсного обеспечения, дана оценка результатов государственного участия в решении жилищной проблемы, сформулированы принципы оптимизации государственного участия в решении жилищной проблемы населения, предложена модель оптимизации государственного участия в решении жилищной проблемы населения России, учитывающая многообразие форм, методов и результатов государственного участия.

**жилищная проблема, жилищная политика, обеспеченность жильем, доступность жилья, финансирование жилья, эффективность жилищной политики**

**Постановка проблеми.** Житло є ключовою умовою і чинником життя людини. Задовольняючи базові людські потреби в безпеці і приватності, комфортності фізичного існування, сімейних і соціальних відносин, житло забезпечує продуктивні можливості людини, свободу прийняття рішень, ініціативу і можливості розвитку, творчості та самореалізації.

Проблема забезпечення населення житлом є однією з найбільш гострих проблем сучасного світу, вона має значні масштаби і постає в широкому спектрі проявів, залежно від стану природно-кліматичного та соціально-економічного середовища. За даними звіту UN-HABITAT, в 2005 році у світі налічувалося близько 100 млн.

безпритульних, а житло 1,6 млрд. людей не відповідало самим елементарним потребам [11]. Житлова проблема постає не тільки як загальносвітова проблема, але і як проблема кожної країни і кожного регіону окремо.

В обговоренні ролі держави у вирішенні житлової проблеми населення виділяють два принципово різні погляди. Перший припускає, що вирішення житлової проблеми - це обов'язок держави, яка повинна активно брати участь у плануванні, фінансуванні та розподілі житлового фонду. Другий погляд припускає, що населення повинно самостійно облаштовувати своє життя, а держава повинна лише створювати економічні та правові умови для самостійного вирішення населенням житлового питання.

Участь держави у вирішенні житлової проблеми населення реалізується шляхом прийняття документів та виконання заходів національної житлової політики. Державна житлова політика являє собою форму втручання держави в будівництво, розподіл і використання житлового фонду як шляхом прямої (безпосередньої) участі у будівництві або субсидуванні придбання житла, так і за допомогою створення ефективних механізмів, що сприяють самостійному вирішенню громадянами житлової проблеми [7].

Згадані вище точки зору втілюють в життя відповідні типи житлової політики: патерналістську, коли держава прагне надати всім нужденним житло з усупільнених фондів, і стимулюючу, коли держава допомагає більшості домогосподарств самостійно вирішити свої житлові проблеми. У проміжному варіанті патерналістська політика застосовується тільки по відношенню до соціально вразливих категорій населення.

В умовах патерналістської політики житлова проблема розглядається головним чином як невідповідність між сформованими умовами і прийнятим стандартом. Тоді як в умовах стимулюючої політики житлова проблема це «стан суспільства, при якому працездатний, законслухняний громадянин не має можливості заробити кошти на придбання та утримання гідного гігієнічного житла» [2].

Комплексний підхід до використання державних ресурсів для вирішення житлової проблеми в даний час не має надійної теоретичної бази і розвиненої методології. В цілому необхідність участі держави у вирішенні житлової проблеми не підлягає сумніву, як не підлягає сумніву й те, що державні ресурси, які направляються на її вирішення повинні використовуватися максимально ефективно, а застосування ринкових методів повинно бути при цьому більш широким.

Світова практика виробила ряд форм участі держави у вирішенні житлової проблеми. Наприклад, Х. Гленерстер виділяє шість напрямків, які широко використовуються в розвинених країнах:

1. Регулювання стандартів споруджуваних будинків і дозвіл на експлуатацію вже зайнятих;
2. Контроль за квартирною платою в приватному секторі та забезпечення терміну проживання деяким категоріям мешканців;
3. Будівництво, володіння і управління власними будинками;
4. Субсидування витрат квартиронаймачів у державному та приватному секторі та житлових асоціацій;
5. Субсидування поліпшення житла приватними та державними власниками;
6. Субсидування придбання житла шляхом надання податкових пільг [9].

Держава повинна приймати рішення про фінансування житлового будівництва, які в поєднанні з фінансуванням житлового будівництва приватним сектором, найбільш ефективно і результативно підтримують попит на житло і стимулюють пропозицію і капітальний ремонт, тобто сприяють поліпшенню забезпеченості житлом. Необхідно

враховувати прямий і непрямий вплив різних способів фінансування житла на житлові умови різних груп населення, на ринок в цілому, на національну економіку. Вибір способу фінансування базується на економічних та інституційних передумовах, особливостях фінансового сектору та житлово-комунального господарства, а також на оцінці обсягу державних витрат та інших можливих наслідків для бюджету.

Очевидні прямі вигоди приватних позичальників і кредиторів від життєздатної і стійкої системи фінансування приватного житла повинні забезпечувати досягнення прямих і непрямих вигод для держави. Відповідно до моделі, зображеної на рис. 1, ефективна система фінансування житла, яка є частиною умов ринку житла і середовища житлової політики, повинна сприяти поліпшенню результативності ринку житла в рамках національної економіки, тобто вирішенню житлової проблеми.

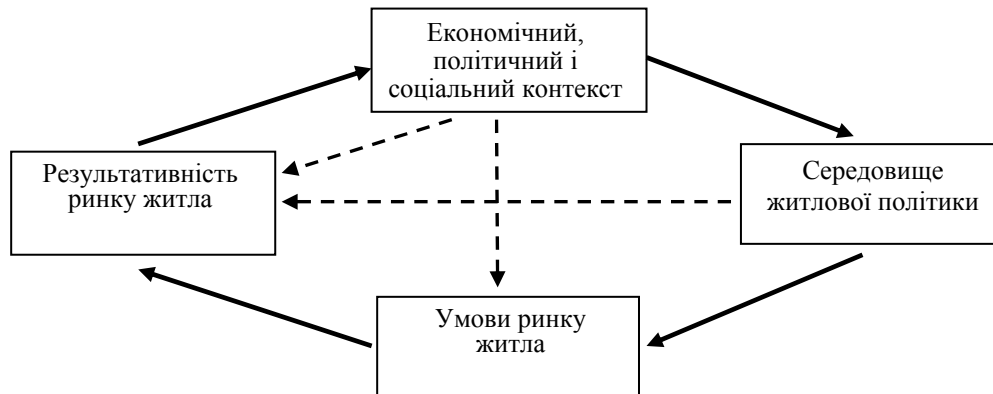


Рисунок 1 – Досяжні вигоди для держави як результат її участі у вирішенні житлової проблеми\*

\* За даними Housing for All: the Challenges of Affordability, Accessibility and Sustainability [10]

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Економічним аспектам житлової проблеми в Росії та участі держави у її вирішенні за останні роки присвячено багато наукових праць, зокрема аналіз стану житлової проблеми здійснений у працях Белкіна Т.Д., Айзінова І.М., Мороза К.К. Необхідно підкреслити, що автори розглядають економічні аспекти даної проблеми у нерозривному зв'язку з її соціальною значимістю. Характерною ж ознакою сучасних досліджень є пошук інноваційних механізмів вирішення житлової проблеми: Сунгуров С.І., Юдін А.М., Горемикін В.А. Також представлена велика кількість наукових публікацій, які висвітлюють проблеми іпотечного кредитування і доступності житла з точки зору його придбання у власність: Старкова Н.А., Ципіна Ю.С., Моїсєєв В.А., Грезіна М.А., Літвінова С.А., Вільчинська Е.К.. У деяких працях аналізується участь держави у вирішенні житлової проблеми окремих груп населення, окремих регіонів: Прусакова Т.В., Фадєєва Н.Л. Здійснений аналіз не виявив сучасних публікацій, які б запропонували комплексний підхід до економічної участі держави у вирішенні житлової проблеми населення та оцінки її ефективності.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є розробка рекомендацій щодо оптимізації участі держави у вирішенні житлової проблеми населення.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені наступні завдання:

1. Виявлення форм і методів участі держави у вирішенні житлової проблеми в Росії та механізмів їх ресурсного забезпечення;
2. Оцінка результатів участі держави у вирішенні житлової проблеми;
3. Виявлення принципів оптимізації участі держави у вирішенні житлової проблеми;

4. Розробка моделі оптимізації участі держави у вирішенні житлової проблеми населення з урахуванням різноманіття форм і методів державної участі.

Методологія дослідження включає:

1. Аналіз наукових публікацій теоретичного і прикладного характеру, присвячених фінансово-економічним аспектам і дослідженню ефективності участі держави у вирішенні житлової проблеми;

2. Аналіз нормативно-правових документів, що регламентують форми і методи державної участі у вирішенні житлової проблеми, встановлюють умови, параметри і цільові орієнтири цієї участі;

3. Аналіз даних офіційної статистики та результатів соціологічних опитувань шляхом зіставлення, виявлення структурних і темпових співвідношень.

**Виклад основного матеріалу.** Розглянемо стан житлової проблеми у сучасній Росії. За результатами опитування, проведеного Фондом «Громадська думка» у лютому 2014 року в 43 суб'єктах Росії, в ході якого було опитано 1500 осіб, 61% населення Росії відчуває потребу в поліпшенні житлових умов, 37% респондентів відповіли, що не потребують поліпшення житлових умов. Оцінювана статистична похибка результатів не перевищує 3,6 відсотка [6].

В цілому соціологи відзначають зростання потреби в поліпшенні житлових умов в порівнянні з раніше проведеними опитуваннями.

Оцінка респондентами своїх житлових умов наведена на рисунку 2. Майже половина учасників опитування (49 %) характеризує свої житлові умови як задовільні, 16% вважають свої житлові умови поганими, 70% опитаних проживають в окремих квартирах, 24% - в індивідуальних будинках або частині будинку, по 3% - у комунальних квартирах або гуртожитках, 87% опитаних проживають у власному житлі, 6% - в орендованому, 7% - в муніципальному або відомчому житлі.

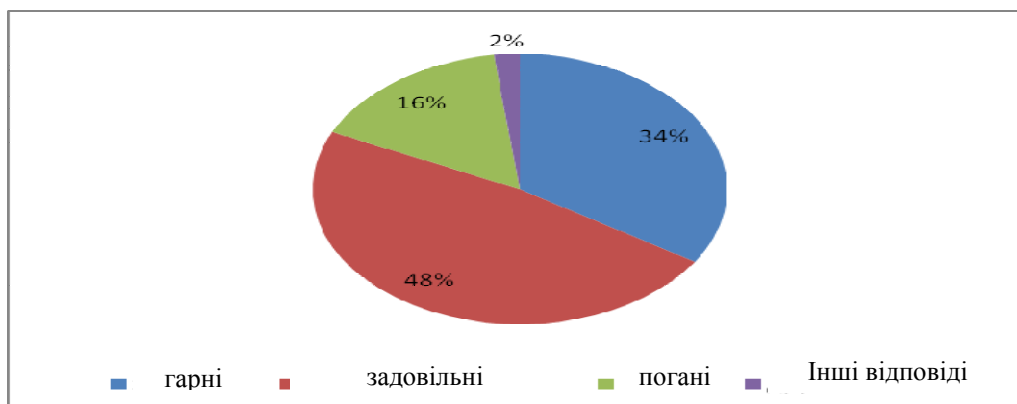


Рисунок 2 – Оцінка населення своїх житлових умов\*

\* За даними опитування Фонду «Громадська думка» [6]

Оцінюючи власні фінансові можливості щодо поліпшення житлових умов, тільки 10% респондентів відповіли, що можуть дозволити собі їх поліпшення, тоді як 84% відповіли, що не мають фінансових можливостей для придбання нового житла.

Оцінка ситуації деякими офіційними особами істотно відрізняється від даних опитування. Так, в жовтні 2013 керівник Федерального фонду розвитку житлового будівництва А. Браверман заявив, що житловими умовами незадоволені близько 60% росіян, але більша їх частина має можливість придбати нерухомість і незабаром має намір зробити це. Незадоволений платоспроможний попит на житло на найближчі три роки він оцінив в 175 мільйонів квадратних метрів [1].

Спираючись на дані державної статистики, зробимо спробу оцінити фактичні масштаби житлової проблеми у сучасній Росії.

Беззаперечно слід визнати осіб, що проживають в аварійному та старому житлі, такими, що потребують поліпшення житлових умов. На кінець 2012 року сукупна площа старого та аварійного житлового фонду складала 100,1 млн. кв. м. За період з 1990 року сукупна площа старого та аварійного житла збільшилась більше ніж в 3 рази. Питома вага старого та аварійного житлового фонду в загальній площі всього житлового фонду, збільшився з 1,3% в 1990 році до 3% в 2013 році.

За даними Фонду сприяння реформуванню житлово-комунального господарства частка людей, що проживають у старому та аварійному житлі збільшилася на 45,83% з початку 2007 року, тоді як таких осіб було близько 480 тисяч, до початку 2013, коли з житла, що стало непридатним для проживання, виявилось необхідним переселяти більше 700 тисяч чоловік [3].

Частка сімей, які перебувають на обліку, як такі, що потребують поліпшення житлових умов, знизилася з 20% у 1990 до 5%. Кількість сімей (включаючи самотніх), офіційно визнаних у поліпшенні житлових умов за різними підставами на кінець 2012 року становило 2748000.

Значна частина житлового фонду в Росії (переважно, сільського) не відповідає сучасним вимогам до наявності комунально-побутового обладнання (Таблиця 1). Оскільки перераховані в таблиці 1 види житлово-комунальних зручностей входять в сучасний житловий стандарт, можна стверджувати, що особи, які проживають в будинках, де ці зручності відсутні, потребують поліпшення житлових умов, але способи поліпшення можуть включати дообладнання наявних приміщень, капітальний ремонт з установкою відповідного устаткування або переїзд у нове житло.

Таблиця 1 – Питома вага загальної площі, що не забезпечена сучасними житлово-комунальними зручностями, на кінець 2012 року\*

| Вид комунально-побутового обладнання | Частка необладнаної площі, % |
|--------------------------------------|------------------------------|
| Водопровід                           | 21                           |
| Водовідведення                       | 26                           |
| Опалення                             | 16                           |
| Ванна (душ)                          | 33                           |
| Газ (мережевий, скраплений)          | 32                           |
| Горяче водопостачання                | 34                           |
| Підлогові електроплити               | 80                           |

\* Складено автором за даними державної статистики (www.gks.ru)

Частка житла у власності держави і місцевих органів влади не перевищує 13 %. Зазначимо, що велика частина приватної власності сформувалася в результаті приватизації (на кінець 2012 року було приватизовано 77% житла, яке могло бути приватизоване). Темп зростання частки приватного житла починаючи з 2010 року знизився і становить менше 1 % на рік.

У структурі житла, що знову вводиться, частка федеральної і муніципальної власності менше - вона становить 5,1%, що відображає прагнення держави до «виходу» зі сфери житлового будівництва.

На часовому інтервалі з 1980 року мало місце зростання показника загальної площі житлових приміщень, що припадає в середньому на одного мешканця, з 13,4 до 23,4 кв. м, що, на нашу думку, може пояснюватися не тільки зростанням обсягів житлового будівництва, але й скороченням чисельності населення Росії.

Розглянемо нормативно-правові аспекти участі держави у вирішенні житлової проблеми.

Вирішення основних питань, пов'язаних з реалізацією права громадян на житло, регулюється Законом РФ від 24 грудня 1992 р. «Про основи федеральної житлової політики» і Житловим кодексом РФ.

В теперішній час ключовим документом житлової політики в Росії є Розпорядження Уряду Російської Федерації 30.11.2012. N 2227-р., яке затверджує державну програму Російської Федерації «Забезпечення доступним і комфортним житлом та комунальними послугами громадян Російської Федерації» (далі - Програма).

Програма складається з трьох підпрограм:

1. «Створення умов для забезпечення доступним і комфортним житлом громадян Росії»;

2. «Створення умов для забезпечення якісними послугами ЖКГ громадян Росії»;

3. «Забезпечення реалізації державної програми».

Програмно-цільовими інструментами Програми є: федеральна цільова програма «Житло» на 2011 - 2015 роки; федеральна цільова програма «Чиста вода» на 2011 - 2017 роки; федеральна цільова програма «Житло» на 2016 - 2020 роки.

Цілями програми є:

1) Підвищення доступності житла та якості житлового забезпечення населення, в тому числі з урахуванням виконання державних зобов'язань щодо забезпечення житлом окремих категорій громадян;

2) Підвищення якості та надійності надання житлово-комунальних послуг населенню.

Зазначені цілі нерозривно пов'язані між собою з точки зору забезпечення умов життя населення, але, на нашу думку, перша задача є базовою, так як надійні та високоякісні житлово-комунальні послуги можуть надаватися тільки у житловому помешканні, що відповідає певним вимогам і належним чином обладнане.

Відзначимо, що за даними Фонду «Громадська Думка», серед усіх опитаних про існування Державної програми житлового забезпечення знають тільки 29% (щось чули - 45%; нічого не знають - 25%) [4].

Цільові індикатори та показники програми в частині, що безпосередньо відноситься до житлового забезпечення, можна розділити на кілька груп:

1. Землевідведення:

1.1. площа земельних ділянок, залучених в оборот відповідно до Федерального закону «Про сприяння розвитку житлового будівництва» для житлового будівництва, у тому числі будівництва житла економічного класу, включаючи малоповерхове будівництво, що знаходиться у федеральній власності земельних ділянок - не менше 7,5 тис. га щорічно в період 2013 - 2020 років;

1.2 . загальна площа земельних ділянок , наданих для житлового будівництва і комплексного освоєння з метою житлового будівництва - 4 тис. га в 2013 році, в період 2014 - 2020 років - 5 тис. га щорічно;

2 . Проектне забезпечення:

2.1. кількість розроблених комплектів проектної документації малоповерхових житлових будинків із застосуванням енергоефективних та екологічно чистих технологій і матеріалів - не менше 60 одиниць до кінця 2015 року, збереження значення даного показника до 2018 і 2020 років;

3. Будівництво:

3.1. забезпечення обсягу введення житла в 2015 році до 71 млн. кв. метрів загальної площі житла на рік, в 2017 році - 79 млн. кв. метрів загальної площі житла на рік, до 2020 року - до 92 млн. кв. метрів загальної площі житла на рік;

3.2. зниження середньої вартості одного квадратного метра житла на первинному ринку з урахуванням індексу-дефлятора на відповідний рік за видом економічної діяльності «будівництво» ( у відсотках до рівня 2012 року) в 2015 році - 10,6% , в 2018 році - 20%, в 2020 році - 20%;

3.3. частка введення житла в орендних багатоквартирних будинках від загальної площі введення житла в багатоквартирних будинках - 7,4 % до кінця 2015 року, 8,8% - до кінця 2017 року, 10% до 2020 року;

3.4. частка загальної площі капітально відремонтованих багатоквартирних будинків у загальній площі багатоквартирних будинків, побудованих до 2000 року: 2015 рік - 3,6%; 2017 - 6,2%; 2020 - 11,6%;

4. Доступність придбання житла:

4.1. досягнення частки сімей, які бажають поліпшити свої житлові умови, забезпечених доступним і комфортним житлом, у 2015 році, - 22,5% , в 2017 році - 37%, в 2020 році - 60%;

4.2. коефіцієнт доступності житла (співвідношення середньої ринкової вартості стандартної квартири загальною площею 54 кв. метри і середнього річного сукупного грошового доходу сім'ї, що складається з 3 чоловік) - 2,5 року в 2015 році, 2,1 року в 2017 році, 1,8 року в 2020 році;

4.3. частка сімей, що мають можливість придбати житло, що відповідає стандартам забезпечення житловими приміщеннями, за допомогою власних і позикових коштів до 30% в 2015 році, до 50% до 2018 року, підтримання значення даного показника на рівні не менше 50% в 2020 році;

4.4. кількість наданих іпотечних житлових кредитів - 714 тис. штук в 2015 році, 815 тис. штук в 2018 році, 868 тис. штук в 2020 році;

4.5. перевищення середнього рівня процентної ставки за іпотечним житловим кредитом (в рублях) над індексом споживчих цін в 2015 році до рівня не більше 3,6%, до 2018 року - до рівня не більше 2,2% , до 2020 року - до рівня не більше 2,2%;

5. Безпосереднє поліпшення житлових умов:

5.1. частка сімей, забезпечених житлом, від кількості сімей в закритих адміністративно-територіальних утвореннях, які перебували на обліку щодо поліпшення житлових умов станом на 2011 рік - по 1,23% щорічно;

5.2. переселення громадян з аварійного житлового фонду - 714,0 тис. осіб у період 2013 - 2015 років, 301,9 тис. осіб у 2016 - 2020 роках;

5.3. кількість сімей громадян, які поліпшили житлові умови, з числа окремих встановлених категорій - 201,99 тис. сімей в період 2013 - 2015 років, 120,94 тис. сімей в період 2016 - 2017 років, 253,6 тис. сімей в період 2018 - 2020 років;

5.4. поліпшення житлових умов на основі програми фінансування капітального ремонту багатоквартирних будинків у період 2013 - 2015 років для 2,94 млн. чоловік, в період 2016 - 2020 років - для 13,08 млн. чоловік;

Програма розрахована на період з 2013 по 2020 роки і розбита на три етапи: Етап 1: 2013 - 2015 роки; Етап 2: 2016 - 2017 роки; Етап 3: 2018 - 2020 роки.

Загальний обсяг фінансування програми має скласти 2415238 978,1 тис. руб. У тому числі: 558228 678,4 тис. руб. за рахунок коштів федерального бюджету, 643835 409,2 тис. руб. за рахунок коштів бюджетів суб'єктів Російської Федерації і місцевих бюджетів, 1213174 890,5 тис. руб. за рахунок позабюджетних джерел. Слід зазначити, що порівняно з раніше діючими програмами структура фінансування змінилась у бік істотного скорочення частки фінансування як з федерального, так і з місцевих бюджетів.

До числа очікуваних результатів реалізації програми в частині забезпечення житлом відносяться:

- Досягнення середньої забезпеченості загальною площею житла на рівні 25 - 27 кв. м на людину в 2015 році і 28-35 кв. м - до 2020 року;
- Досягнення такого рівня розселення в житлових приміщеннях, при якому середня кількість кімнат у фактично зайнятих житлових приміщеннях буде відповідати середній кількості осіб, що проживають в таких приміщеннях;
- Формування ринку орендного житлового фонду та розвиток некомерційного орендного житлового фонду для громадян, які мають невисокий рівень доходу;
- Зниження середньої вартості одного квадратного метра житла на первинному ринку, з урахуванням індексу-дефлятора на відповідний рік за видом економічної діяльності «будівництво» ( у відсотках до рівня 2012 року) на 20% до 2018 року;
- Збільшення частки громадян, які мають можливість за допомогою власних і позикових коштів придбати або зняти необхідне житло на ринку, побудувати індивідуальне житло;
- Досягнення рівня відповідності житлового фонду сучасним умовам енергоефективності, екологічним вимогам, а також потребам окремих груп громадян (багатодітні сім'ї, люди похилого віку, інваліди тощо).

Зазначимо, що окремі поняття, що використовуються для формулювання цілей Програми, не мають чіткого визначення. Це насамперед відноситься до понять «житло економ-класу», «енергоефективність», «орендний багатоквартирний будинок».

На даний момент деякі цільові показники першого етапу програми можна вважати досягнутими. Наприклад, кількість виданих у 2013 році іпотечних кредитів становить 824799, що більше ніж на 100 тисяч перевищує встановлений цільовий показник 2015 року. Однак, окрім кількості кредитів важливими показниками, що визначають характеристики операцій, що фінансуються для поліпшення житлових умов, є обсяг, термін і процентна ставка. В даний час іпотечні кредити найчастіше використовуються в цілях фінансування для розширення житлової площі.

У Програмі не знайшло відображення те, що іпотечне кредитування не є єдиним або найбільш ефективним ринковим механізмом, з числа можливих для фінансування придбання житла.

Показник доступності житла базується на застарілому нормативі житлової площі на людину і величині середнього доходу на душу населення, що не відображає перспективних потреб сім'ї з трьох осіб в житловій площі і реальних фінансових можливостей такої родини, що складається в більшості випадків з двох працюючих дорослих та дитини.

Розглянемо принципи, що забезпечують ефективність державної участі у вирішенні житлової проблеми. При дослідженні участі держави у вирішенні житлової проблеми населення дотримання принципів системного підходу, на нашу думку, є гарантією цілісності методології. До основних принципів, що забезпечують системність, відносяться:

- Принцип системності, що обумовлює підхід до житлового забезпечення як до економічної системи, що знаходиться під впливом факторів зовнішнього середовища, що володіє значною різноманітністю внутрішніх відносин і такою відмінною рисою, як єдність структури, функцій і емерджентності, а також синергією. Отже, необхідно орієнтуватися на організацію такої взаємодії елементів системи, яка дозволить підвищити її ефективність:

- Принцип комплексності, який зумовлює облік всіх зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на ефективність участі держави у вирішенні житлової проблеми в умовах сучасного стану російської, зарубіжної та світової економіки;



- Принцип класифікації, що означає виокремлення у складі державної участі у вирішенні житлової проблеми однорідних за певними класифікаційними ознаками напрямків з метою ідентифікації підходів і підвищення на їх основі керованості системи та ефективності її функціонування;

- Принцип зворотного зв'язку, що означає необхідність побудови керуючих впливів на основі результатів попередніх впливів, що отримані у вигляді сигналу від об'єкта управління.

Загальнонаукові і загальноекономічні принципи дозволяють забезпечити обґрунтованість сформульованих висновків та прийнятих рішень, а також їх відповідність реаліям сучасної економічної ситуації:

- Принцип науковості, що передбачає наукову обґрунтованість прийнятих рішень, використання при їх розробці сучасних досягнень економічної науки, методів інвестиційного та фінансового менеджменту, прийомів логічного та економіко-математичного моделювання, що сприяють досягненню загальної мети і вирішенню поставлених приватних завдань;

- Принцип історизму, що означає використання при розробці критеріїв оцінки ефективності результатів досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, а також накопиченого в Росії і за кордоном практичного досвіду;

- Принцип ефективності, що передбачає спрямованість методичних розробок на ефективне використання ресурсів суспільства, на задоволення суспільних потреб з урахуванням позитивних і негативних соціальних наслідків;

- Принцип відповідності державної участі у вирішенні житлової проблеми потребам суспільства з урахуванням перспектив розвитку економіки в середньостроковому і довгостроковому періоді.

Специфічність соціально-економічних інститутів як систем управління, обумовлює необхідність у визначенні спеціальних принципів оцінки ефективності:

- Принцип соціальності. Необхідно враховувати, що при формуванні державної житлової політики соціальний ефект має визначальне значення, але практично не піддається виміру;

- Принцип довгострокового ефекту. Участь держави у вирішенні житлової проблеми має бути орієнтована на досягнення сталого довгострокового ефекту.

- Принцип інституційної динаміки. Участь держави у вирішенні житлової проблеми необхідно оцінювати на основі виділення окремих інститутів поетапно і в динаміці, спираючись на виявлення тенденцій і прогнозування їх структурної динаміки.

- Принцип обліку екстерналій. Участь держави у вирішенні житлової проблеми впливає не тільки на учасників житлових відносин, а й на інших осіб, тобто супроводжується виникненням побічних (екстернальних) ефектів, які можуть бути як позитивними, так і негативними. Побічні ефекти є компонентом ефективності, і їх необхідно враховувати, однак в силу складності і численності вони важко піддаються прогнозуванню.

Оптимізація частки держави у вирішенні житлової проблеми населення повинна бути спрямована на досягнення максимальної ефективності всієї сукупності здійснюваних дій і заходів. Однак, як при вирішенні практично будь-яких соціально-орієнтованих проблем, вибір критерію (критеріїв) оптимальності представляє значну складність. Ефективність участі держави у вирішенні житлової проблеми населення може бути оцінена по ряду критеріїв, що характеризують ситуацію з різних точок зору, які, на нашу думку, доповнюють один одного, а тому повинні використовуватися в комплексі.

На нашу думку, для оцінки житлової політики слід обов'язково використовувати додатковий критерій бюджетної ефективності, який визначається співвідношенням обсягу доходів бюджету, обумовлених житловою політикою, до обсягу витрат, пов'язаних з реалізацією житлової політики. Такий показник може визначатися інтегрально, для окремих рівнів бюджетів та окремих напрямів і заходів житлової політики.

Проведемо аналіз впливу житлової політики на державний бюджет. Модель оптимізації участі держави у вирішенні житлової проблеми населення може бути побудована на основі підходу, викладеного в роботі І. Еєкхоффа і Л.Г.Ходова [8]. Відповідно до зазначеного підходу бюджетні наслідки житлової політики проявляються через її вплив на доходи і видатки бюджету.

Доходи, що залежать від житлової політики, включають:

1. Доходи бюджетів всіх рівнів від оподаткованої житлової нерухомості - забудованих земельних ділянок і будівель на них. Ця складова має тенденцію до зростання, так як введення в експлуатацію нового житла, як правило, перевершує вибуття, а вартість житла і забудованих ділянок зростає.

2. Надходження з податку на додану вартість у рамках діяльності по житловому будівництву і ремонту житлового фонду. Ця складова відчуває коливання в залежності від активності відповідних видів діяльності.

3. Надходження податків на заробітну плату і прибуток від робіт з обслуговування, підтримки і модернізації житлового фонду. Ця складова, як правило зростає відповідно до зростання житлового фонду.

4. Збори до бюджету, пов'язані з проведенням цивільно-правових угод з житловою нерухомістю - продажем, заставою, розрахунком за кредитами, здачею в оренду, спадкуванням, даруванням. При зростанні вартості житла та рівня величини квартирної плати, ця складова, як правило, збільшується.

5. Податки, що сплачуються організаціями, що забезпечують постачання та обслуговування населення в районах нової житлової забудови.

6. Надходження від приватизації державного житлового фонду та продажу державних земель під забудову.

7. Надходження від орендної плати за державне житло, що здається в найм.

У складі витрат для визначення бюджетної ефективності повинні враховуватися прямі витрати на планування міст, інфраструктурне освоєння забудовуваних територій, захист і поліпшення навколишнього середовища, прямі витрати, обумовлені прийнятими зобов'язаннями в рамках житлової політики, і обсяг скорочення бюджетних доходів, обумовлений наданням податкових пільг, що пов'язані з житловим будівництвом і модернізацією.

**Висновки.** Узагальнюючи результати проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Стан житлової проблеми у сучасній Росії вимагає активної участі держави.

2. Основними напрямками державної участі у вирішенні житлової проблеми є визначення загальної концепції житлового забезпечення населення, формування законодавчої та нормативно-правової бази житлового забезпечення, розробка і впровадження ринкових механізмів на всіх етапах процесу житлового забезпечення, починаючи від формування планів забудови, землевідведення та розробки проектів до зведення житлових будинків та забезпечення їх необхідними комунікаціями та обладнанням будівництва. Найважливішим напрямом є забезпечення обліку та переходу прав власності на житло. Застосування методів прямої державної участі, що необхідна в

сфері житлового забезпечення соціально вразливих категорій населення та в ситуаціях, пов'язаних з виникненням надзвичайних подій.

3. В даний час існують програмні документи, орієнтовані на вирішення житлової проблеми, що припускають використання обмеженого набору форм і методів реалізації перерахованих вище функцій.

4. У програмних документах не використаний обов'язковий елемент стратегічного управління - облік можливих варіантів розвитку економіки і суспільства, відсутні механізми контролю та управління за відхиленнями. Набір цільових орієнтирів, що використовуються недостатньо обгрунтований. Методики вимірювання та оцінки цільових показників або відсутні, або не забезпечені інформаційною базою, або допускають неоднозначність інтерпретації.

5. Оцінка ефективності участі держави у вирішенні житлової проблеми повинна проводитися на основі системи принципів загальнонаукового, загальноекономічного та спеціального характеру за комплексом критеріїв, що допускають як безпосереднє вимірювання, так і експертну оцінку. Оптимізація участі держави має здійснюватися в покроковому режимі на основі виявлення відхилень програмно-цільових показників та/або негативної динаміки критеріїв ефективності.

6. Як критерій ефективності участі держави у вирішенні житлової проблеми, що дозволяє встановлювати і оптимізувати співвідношення між напрямками участі, може бути використаний критерій бюджетної ефективності.

## Список літератури

1. Информационный портал Lenta.ru. Проект «Дом». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dom.lenta.ru/news/2014/02/18/opros> (13.04.2014).
2. Кравец Н. Жилищная проблема [Электронный ресурс] / Н. Кравец – Режим доступа: <http://your-ecology.narod.ru/article2.html> (13.04.2014).
3. Стариков И. «Ветхий завет» президента. [Электронный ресурс] / И. Стариков. – Режим доступа: <http://www.novayagazeta.ru/economy/58049.html> (13.04.2014).
4. Официальный сайт программы «Жилищный шаг». [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.trustpeople.ru/index/obraz\\_dostupnogo\\_zhilja\\_kljuchevo\\_vopros\\_v\\_reshenii\\_zhilishhnoj\\_problemy/0-481](http://www.trustpeople.ru/index/obraz_dostupnogo_zhilja_kljuchevo_vopros_v_reshenii_zhilishhnoj_problemy/0-481) (13.04.2014).
5. Официальный сайт Счетной палаты РФ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ach.gov.ru> (13.04.2014).
6. Официальный сайт Фонда общественного мнения. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.housingfinance.org/uploads/Publicationsmanager/2547\\_alt.pdf](http://www.housingfinance.org/uploads/Publicationsmanager/2547_alt.pdf) (13.04.2014).
7. Чубарова Т.В. Жилищный вопрос как проблема социальной политики / Т.В. Чубарова. – М.: ИМЭПИ РАН, 2004. – 176 с.
8. Эекхофф И. Эффективность инструментов государственной жилищной политики / И. Эекхофф, Л.Г. Ходов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.advocate-realty.ru/press/unitpress/?id=393975> (13.04.2014).
9. Glennerster H. Paying for Welfare: the 1990s. / H. Glennerster. – L: Harvester Wheatsheaf, 1992. – 352p.
10. Housing finance systems for countries in transition principles and examples united nations. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.unece.org/.../finance/.../housing.finance.sy](http://www.unece.org/.../finance/.../housing.finance.sy) (13.04.2014).
11. Housing for All: the Challenges of Affordability, Accessibility and Sustainability. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.housingfinance.org/uploads/Publicationsmanager/2547\\_alt.pdf](http://www.housingfinance.org/uploads/Publicationsmanager/2547_alt.pdf) (13.04.2014).

**Liudmila Guzikova**

*St. Petersburg State Polytechnical University*

### **Governmental participation in the solving of housing problem in Russia**

The state of the housing problem is an indicator as well as a factor of social and economic development. The nature of the housing problem and approaches to its solution depend on the internal and external social, political and economic situation in the country and in turn significantly affect on them.

Currently in Russia the housing is very acute problem that refers to at least half of the population. The government participates in its solving on the federal and local level. The forms of participation vary from the drafting of laws and legal documents up to direct subsidizing certain categories of citizens.

The paper considers the forms and the methods of governmental participation in the housing problem solving in Russia, the mechanisms and the results of their resource support; the principles of optimization of state participation in the housing problems solving; the model of estimation of the governmental participation in the housing problem solving, which takes into account the diversity of the forms, methods and results of the governmental participation.

**housing problem, housing policy, housing provision, housing affordability, housing finance, the effectiveness of housing policy**

Одержано 28.04.14

УДК 37.018:316.422

**О.А. Комарова, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Шляхи розвитку освіти в умовах становлення інформаційного суспільства

В статті визначено, що в умовах становлення інформаційного суспільства основним принципом розвитку освіти є її безперервність. Обґрунтовано, що розвиток нової парадигми освіти реалізується через механізм інформатизації освітньої сфери. Виявлено основні цілі, завдання та пріоритетні напрями інформатизації освіти. Обґрунтовано вплив реалізації пріоритетних напрямів інформатизації освіти на формування інформаційної культури та інформаційної компетентності всіх учасників освітнього процесу.

**освіта, інформаційне суспільство, інформатизація, інформаційна компетентність, інформаційна культура**

**О.А. Комарова, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Пути развития образования в условиях становления информационного общества**

В статье определено, что в условиях становления информационного общества основным принципом развития образования является его непрерывность. Обосновано, что развитие новой парадигмы образования реализуется посредством механизма информатизации образовательной сферы. Определены основные цели, задачи и направления информатизации образования. Обосновано влияние реализации приоритетных направлений информатизации образования на формирование образовательной культуры и информационной компетентности всех участников образовательного процесса.

**образование, информационное общество, информатизация, информационная компетентность, информационная культура**

**Постановка проблеми.** В умовах становлення інформаційного суспільства, заснованому на розумі, знаннях, інтелектуальних здібностях, прискорюються темпи відтворення інформації, швидкість та обсяги інформаційних потоків. Нині інформація перетворилась на ресурс, а інформаційні технології – на засіб підвищення продуктивності та ефективності праці. За таких обставин суспільство висуває

принципово нові вимоги до системи освіти, зокрема постала необхідність становлення нової освітньої парадигми, яка ґрунтується на зміні фундаментальних уявлень про людину та її розвиток через освіту. Сьогодні втрачає актуальність вимога до тих, хто навчається, щодо засвоєння всіх знань, нагромаджених людством. На перше місце виходить вимога до наявності у людини уміння вчитися, тобто вирішувати проблеми в сфері навчальної діяльності, реалізовувати навчальні цілі через власну освітню траєкторію. Нова парадигма освіти повинна базуватися на наступних вихідних положеннях:

- освіта має формувати самостійний (критичний) тип мислення особистості на підставі навчання навичкам роботи з різноманітними видами інформації та надання умінь щодо її обробки і аналізу;
- освіта має переорієнтуватися з традиційного принципу формування знань, умінь і навичок на принцип формування компетентності учня (студента);
- освіта має сформувати уміння до безперервного навчання на підставі використання сучасних інформаційних технологій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем та перспектив розвитку освіти в умовах становлення інформаційного суспільства присвячені праці таких науковців, як В.Л. Іноземцева, А.В. Дабагяна, А.М. Михайличенко, А.П. Суханова, С.М. Оленової, А.І. Ракітова та ін., де обґрунтовується роль інформації як фундаментального чинника суспільного розвитку та визначаються окремі напрямки модернізації освіти. Проте залишаються недостатньо розробленими напрями інформатизації освіти, спрямовані на комплексне перетворення освітньої парадигми.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення пріоритетних принципів, завдань та напрямів розвитку інформатизації освітньої сфери як механізму, що забезпечує формування єдиного освітньо-інформаційного середовища, інформаційної культури та інформаційної компетентності всіх учасників освітнього процесу.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах зростання ролі інформації в суспільному розвитку динамічно підвищується інформаційна насиченість зовнішнього середовища життєдіяльності людини. За таких обставин завданням освіти стає навчити людину до життя в бурхливому потоці інформації, створити умови для її безперервного розвитку. В зв'язку з цим основним принципом освіти в умовах інформатизації суспільства є принцип безперервності, який означає, що освітній потенціал особистості повинний зростати протягом всього її життя. Актуальність розвитку освіти за принципом безперервності зумовлена об'єктивною потребою в оновленні знань.

На Європейському саміті, що відбувся в березні 2000 р. безперервна освіта була визнана основоположним чинником для забезпечення переходу до економіки та суспільства, заснованих на знаннях. В Меморандумі, підписаному на саміті, безперервну освіту визначено як всебічну учбову діяльність, що здійснюється на постійній основі з метою покращення знань, навичок та професійної компетенції. При цьому підкреслюється, що основними цілями безперервної освіти є забезпечення активної громадянської позиції людини та її конкурентоспроможності на ринку праці [1].

Метою безперервної освіти в Україні має стати підготовка фахівців нової якості, адекватних вимогам інформаційного суспільства, мобільних в умовах посилення глобалізаційних процесів у світовій економіці, здатних до постійного професійного розвитку та праці в умовах змінюваного зовнішнього середовища.

Реалізація даної цілі вимагає вирішення таких завдань:

- розвиток системи додаткових освітніх послуг, що забезпечують реалізацію принципу „освіти протягом життя”;

- прогнозування потреб в області безперервної освіти на підставі вивчення ринку праці та освітніх послуг;
- створення сучасної матеріально-технічної, навчально-методичної та інформаційної бази для розвитку безперервної освіти.
- Цілі та завдання безперервної освіти визначають доцільність її розвитку за такими принципами:
  - принцип системності: безперервна освіта має проектуватись, функціонувати та розвиватись як система, що складається з взаємопов'язаних та взаємоузгоджених елементів;
  - принцип науковості: зміст навчання в системі безперервної освіти має формуватися на підставі наукового знання, що відповідає останнім досягненням науки та техніки;
  - принцип прагматичної орієнтації: зміст навчання повинний бути спрямований на надання учням (студентам) знань, умінь і навичок, що відповідають поточним та перспективним потребам виробництва;
  - принцип інформаційності: функціонування системи безперервної освіти має базуватися на підставі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій;
  - принцип індивідуалізації та диференціації навчання: забезпечення адресного підбору форм і методів навчання для кожної людини, що дозволяє формувати індивідуальну освітню траєкторію та відповідний їй диференційований план навчання;
  - принцип мобільності: навчальні програми, форми контролю знань у вітчизняних навчальних закладах мають бути уніфіковані з аналогічними програмами та формами контролю знань у провідних зарубіжних навчальних закладах.

Реалізація принципів безперервності освіти дозволить вирішити проблему підготовленості людини до життєдіяльності в інформаційному суспільстві.

Основним механізмом, що забезпечить становлення нової парадигми освіти є інформатизація освіти. Остання являє собою, по-перше, процес забезпечення освітньої сфери методологією та практикою розробки та оптимального використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій; по-друге, комплекс заходів, спрямованих на удосконалення педагогічних процесів через комп'ютеризацію навчальних закладів і впровадження в освітню сферу інформаційних технологій з метою забезпечення відповідності інформаційної компетентності та інформаційної культури індивідів сучасним вимогам і потребам інформаційного суспільства.

На II Міжнародному конгресі ЮНЕСКО „Освіта та інформатика” була задекларована нова парадигма освіти, яка включає в себе положення про інформатизацію освіти як найважливіший чинник розвитку освіти. В рекомендаціях даного конгресу зазначається, що саме з інформатизацією освіти сьогодні пов'язуються реальні можливості побудови відкритої системи освіти, що дозволяє кожній людині обрати власну траєкторію навчання; докорінної зміни технології отримання нового знання через більш ефективну організацію пізнавальної діяльності на підставі такої властивості комп'ютера, як індивідуалізація навчального процесу при збереженні його цілісності за рахунок динамічності та адаптованості автоматизованих навчальних програм [2, с. 53].

Питанням розвитку освіти на підставі впровадження інформаційних технологій сьогодні приділяється значна увага з боку органів державної влади та науково-педагогічної громадськості. Про це свідчить започаткування створення законодавчої бази в цій галузі. Зокрема, прийнято Закони України „Про Національну програму інформатизації України”, „Про концепцію Національної програми інформатизації України”, затверджено Концепцію розвитку дистанційної освіти та ін.

Проблема інформатизації освіти має широкий соціальний аспект, адже вільний доступ до інформації та наявність умов для її розповсюдження сьогодні розглядаються як неодмінна умова поступального суспільного розвитку та чинник суспільного добробуту. Відставання будь-якої держави в області інформаційних технологій посилює її інформаційну залежність від більш розвинених в даному аспекті держав. За таких обставин знижуються конкурентні позиції держави на світовій арені, унеможливується модернізація освіти відповідно зі світовими стандартами якості. З метою запобігання цим негативним явищам необхідно забезпечити інформатизацію освіти відповідно з вимогами інформаційного суспільства.

Інформатизація освіти є вагомим чинником підвищення її якості та доступності. Інформатизацію слід розглядати не тільки як ефективний педагогічний інструмент, який забезпечує удосконалення змісту, форм і методів навчання на якісно новій основі, але й як засіб оперативного доступу педагогів та учнів (студентів) до наукової та навчально-методичної інформації. Отже, інформатизація є, по-перше, необхідною умовою прогресивного розвитку освіти, по-друге, чинником досягнення пріоритетних цілей освіти – розвиток освітнього потенціалу населення, формування у людей нового наукового світогляду, який відповідає умовам інформаційного суспільства та забезпечує їх адаптацію до змін зовнішнього середовища.

Інформатизація освіти детермінована такими потребами:

- суспільні потреби в підготовці висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати в умовах інформаційного суспільства;
- потреби сучасного високотехнологічного виробництва в професіоналах, здатних працювати з використанням сучасних засобів інформатизації та інформаційних технологій;
- індивідуальні потреби в одержанні якісних освітніх послуг, успішній професійній самореалізації в умовах інформаційного суспільства.

В якості основних цілей інформатизації освітньої сфери доцільно виокремити наступні:

- формування інформаційної культури та інформаційної компетентності учнів (студентів) з метою забезпечення їх швидкої професійної адаптації в умовах інформаційного суспільства;
- підвищення якості освіти шляхом удосконалення змісту, методів і форм навчання на базі новітніх інформаційних технологій;
- прискорення інтеграції вітчизняної системи освіти в європейський та світовий освітній простір;
- підвищення економічного, науково-технічного та культурного потенціалу країни за рахунок зростання освітнього рівня населення.

Основними завданнями інформатизації освіти є:

- формування у учнів (студентів) готовності використовувати інформаційні технології в своїй майбутній професійній діяльності;
- надання в старших класах загальноосвітньої школи теоретичних знань в області інформатики та інформаційних технологій, які в майбутньому складатимуть основу формування практичних навичок щодо використання останніх;
- надання в професійних закладах освіти знань, умінь і навичок в області інформаційних технологій, які сприятимуть професійній адаптації випускників;
- розвиток системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на основі інформаційних технологій з метою підвищення їх мобільності та конкурентоспроможності.

Виходячи з зазначених потреб, цілей та завдань пріоритетними напрямками інформатизації вітчизняної освіти є:

- покращення рівня комп'ютеризації навчальних закладів, створення умов для персонального доступу до комп'ютерних засобів на всіх рівнях загальної та професійної освіти;
- підвищення кваліфікації та перепідготовка педагогічних кадрів в області інформаційних технологій з метою підвищення їхньої інформаційної компетентності;
- розробка нового покоління навчально-методичних комплексів на підставі використання інформаційних технологій;
- створення умов для використання апаратних і програмних засобів інформаційних технологій з метою забезпечення наочності навчального матеріалу, його систематизації та якісного контролю знань;
- створення та розвиток вітчизняних інформаційно-освітніх мереж та організація підключення до них навчальних закладів;
- розробка та реалізація державних програм, спрямованих на розвиток інформаційних технологій навчання, створення єдиного освітнього інформаційного середовища тощо;
- розвиток системи відкритої освіти.

Особлива увага має бути приділена розробці ігрових програм, орієнтованих на дітей дошкільного та молодшого шкільного віку. Такі програми повинні сприяти виявленню природних здібностей на нахилів дитини, підвищувати мотивацією навчання за рахунок внесення до нього елементів гри, змагальності, наочності.

Реалізація зазначених напрямків інформатизації освіти сприятиме формуванню інформаційної компетентності та інформаційної культури всіх учасників освітнього процесу. Досить поширеним є розуміння інформаційної компетентності як індивідуально-психічного стану, що об'єднує теоретичні знання про джерела інформації та вміння працювати з інформацією в різному вигляді, а також можливість самостійно застосовувати нові інформаційні технології [3, с. 147]. На думку автора, інформаційна компетентність – це, насамперед, готовність використовувати в практичній діяльності знання, вміння та навички в області інформаційних та комунікаційних технологій з метою швидкого пошуку необхідної інформації, її обробки, систематизації, аналізу та оцінки.

Проблемам формування інформаційної культури присвячені численні праці науковців, зокрема М.Г. Вохришева, К.К. Коліна, С.М. Оленевої, А.І. Ракітова, Б.А. Семеновкера, Е.П. Семенюка, А.П. Суханова та ін. Аналіз наукових праць зазначених авторів дозволив виокремити три підходи до визначення сутності інформаційної культури, зокрема: історичний підхід, згідно з яким інформаційна культура розглядається з позицій її генезису як історична та соціальна обумовленість [4, с. 15; 5, с. 12]; технологічний підхід, за яким інформаційна культура є методичним апаратом оперування соціальною інформацією, мірою досконалості в оперуванні будь-якою інформацією [6, с. 141; 7, с. 3]; філософський підхід, який визначає інформаційну культуру як спосіб інформаційного регулювання соціальних протиріч [8, с. 52]. Всі зазначені автори наголошують увагу на доцільності формування інформаційної культури особистості в процесі навчання в усіх ланках системи освіти.

Інформаційна культура цілком обумовлена соціальною природою людини, є продуктом її творчих здібностей та виявляється в наявності у особистості таких якостей: навички щодо використання технічних засобів; вміння та навички використовувати в своїй діяльності інформаційні технології, основу яких складають програмні продукти; вміння пошуку інформації з всіх можливих джерел (від



друкованих джерел до електронних комунікацій) та її аналітичної переробки; уміння ефективно використовувати інформацію як в професійній діяльності, так і в повсякденному житті; знання особливостей інформаційних потоків в обраній сфері професійної діяльності.

Таким чином, формування інформаційної культури особистості в процесі навчання передбачає надання їй знань, умінь та навичок щодо пошуку необхідної інформації, її осмислення та творчого використання, формування творчого відношення до професійної діяльності на підставі використання наявного різноманіття інформаційних джерел та інформаційних технологій. Важливою складовою інформаційної культури є усвідомлена мотивація особистості, по-перше, на розвиток умінь і навичок інформаційної діяльності та інформаційного спілкування на основі інформаційних та телекомунікаційних технологій; по-друге, задоволення індивідуальних інформаційних потреб на основі інформаційних технологій та сучасних комп'ютерних засобів.

Формування інформаційної культури має стати цілеспрямованим, організованим процесом, орієнтованим на навчання як учнів (студентів), так і викладачів спеціальним знанням та умінням в області інформаційних технологій та комп'ютерних засобів.

Успішність інформатизації освіти значною мірою визначається інформаційною компетентністю педагогів в сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні інформаційна компетентність та інформаційна культура педагога виступають ключовими чинниками його інтегрованості в процеси модернізації освіти, пов'язані з вдосконаленням змісту, форм та методів навчання на базі інформаційних технологій. Нажаль, сучасні педагоги мають досить низький рівень мотивації до опанування інформаційних та комунікаційних технологій навчання. Це обумовлено як відсутністю вільного доступу до комп'ютера на роботі та вдома, так і відсутністю належних умов для підвищення рівня професійної підготовки в області інформаційних та комунікаційних технологій. Тому пріоритетним напрямком інформатизації освіти має стати підвищення кваліфікації педагогічних кадрів з метою оволодіння ними основами роботи в операційній системі Windows, основами підготовки навчально-методичних матеріалів та електронних посібників в програмі Microsoft Word, основами роботи з таблицями Microsoft Excel.

Особливої актуальності набуває набуття педагогами умінь і навичок щодо користування інформаційними ресурсами мережі Інтернет (пошук інформації в мережі, робота з електронною поштою, технологія спілкування в реальному часі, репрезентація власної інформації у вигляді Web-сторінок та Web-сайтів). Як справедливо відзначає А.Ю. Уваров : „... без Інтернет важко обійтися: він і джерело для покриття постійного дефіциту учбової інформації..., і середовище для „оприлюднення” одержаних результатів, і інструмент обміну поточною інформацією між педагогами ... Методичні знахідки і напрацювання кожного працюючого вчителя стають загальним надбанням усіх викладачів, оперативно одержують перевірку і апробацію колег. Складається „мережеве професійне співтовариство”, яке може вирости в дієвого посередника між педагогами і органами освіти, активно допомагати переходу школи до функціонування в умовах інформаційного суспільства” [9, с. 12].

Таким чином, розвиток інформаційної культури педагогів дозволить підвищити їх професійний рівень та рівень навчально-методичних матеріалів, покращити якість освітніх послуг на підставі поширення обміну досвідом з колегами з інших навчальних закладів за допомогою інформаційних технологій.

Інформатизація освіти дозволить реалізувати найважливіший напрямок модернізації української освіти – розвиток системи відкритої освіти. Остання

передбачає включення учня (студента) в системи інформаційних баз даних, подолання просторово-часових обмежень у роботі з різним джерелами інформації.

Основними принципами відкритої освіти є:

- безконкурсний вступ у вищі навчальні заклади;
- відкрите планування навчання, тобто свобода вироблення індивідуальної програми навчання шляхом вибору із системи курсів;
- свобода у виборі часу, місця та темпу навчання;
- реалізація безперервної професійної освіти, при якій за допомогою сільових технологій здійснюється доставка знань тому, хто навчається;
- вільний розвиток індивідуальності, ініціативи та творчих здібностей тих, хто навчається.

Основними технологіями, за допомогою яких реалізується відкрита освіта, є дистанційні, інформаційні, сільові, інноваційні та кейс- освітні технології навчання.

Зарубіжний досвід свідчить, що в розвинених країнах відкрита освіта розвивається в межах відкритих та віртуальних університетів. Відкриті університети спираються в основному на навчальне телебачення. Так, у США навчальні курси студентам надають чотири освітніх канали системи публічного телебачення [10, с. 291]. Віртуальні університети являють собою гіпотетичні навчальні заклади, що існують в інформаційному освітньому середовищі. Практика функціонування відкритих віртуальних університетів показує, що найбільш ефективним є їх створення на основі міжвузівської співпраці в області дистанційної освіти. При цьому можуть створюватись віртуальні університети двох типів: територіальні віртуальні університети, що об'єднують вищі навчальні заклади, розташовані в одному регіоні; віртуальні університети за напрямками навчання, тобто ті, що об'єднують однопрофільні навчальні заклади (економічні, юридичні, технологічні тощо).

Лідером віртуальної освіти вважається США, де за даними Business Week, більше двох тисяч американських коледжів та університетів пропонують віртуальну освіту. Основним мотиваційним фактором розвитку віртуальної освіти є її дешевизна порівняно з навчанням за очною та заочною формами навчання (навчання он-лайн коштує в 2-4 рази дешевше).

Сьогодні через мережу Інтернет надається п'ята частка всіх освітніх послуг. За прогнозами Американської асоціації освітніх досліджень до 2010 року дві третини загального світового обсягу освітніх послуг надаватимуться дистанційно. Нині в мережі Інтернет навчається біля 100 млн. осіб, в той час як чисельність очних студентів у всьому світі складає 97 млн. осіб. Наприклад, за системою дистанційної освіти в США навчається сьогодні більше одного мільйона студентів. В Англії більше половини магістерських програм реалізується з використанням технологій дистанційної освіти. У Франції Національний центр дистанційної освіти об'єднує 400 тис. користувачів із 120 країн світу. В цьому Центрі нагромаджено 2,5 тис. електронних курсів. В освітньому процесі Центру приймають участь 5000 викладачів [10, с. 293].

Інформатизація освіти на основі інформаційних технологій навчання здатна суттєво підвищити якість освіти, оскільки вона слугує основою вільного доступу учнів (студентів) до актуальної інформації в різних галузях знань. Крім того, використання інформаційних технологій в освіті дозволить подолати протистояння природнонаукового та гуманітарного знання шляхом переходу до мислення нового типу, яке сьогодні визначається як комунікаційно-діалогічне. В світі виникає нова ідеологія – ідеологія комунікації, яка здатна забезпечити завдання управління справами будь-якого із суспільств, незалежно від специфіки його історичного та соціального розвитку [11, с. 38].

Однією з основних переваг використання інформаційних технологій навчання є надання учням (студентам) можливості багатократного відтворення навчального матеріалу в зручний для них час з метою його повного засвоєння.

Використання інформаційних технологій в освітній сфері якісно змінює технологію одержання нового знання: відбувається індивідуалізація навчання за допомогою автоматизованих навчальних програм.

Крім того, в результаті застосування інформаційних технологій в освіті значно підвищується ефективність засвоєння знань. Це є наслідком того, що навчання здійснюється на підставі інтелектуального партнерства комп'ютера та учня (студента). При цьому інструменти пізнання базуються на інтелекті учня (студента), а не комп'ютера. Тому відповідальність за планування та самоконтроль процесу навчання покладається на того, хто навчається.

Основними цілями впровадження інформаційних технологій навчання є: забезпечення доступності освіти кожному незалежно від його місцезнаходження, економічних, соціальних та інших умов; підвищення якості освіти шляхом систематичного оновлення змісту навчання, удосконалення форм і методів навчання, створення ефективних систем контролю знань.

Сутність модернізації освіти на підставі впровадження інформаційних технологій навчання – створення в навчальних закладах єдиного інформаційно-освітнього середовища, що базується на сучасних сітьових технологіях. Таке інформаційно-освітнє середовище має сприяти розвитку інноваційних освітніх технологій, забезпечувати ефективну реалізацію принципів безперервної освіти та моделі дистанційної освіти, які дозволяють кожній людині формувати індивідуальну освітню траєкторію відповідно з індивідуальними потребами в освітньому, професійному та кар'єрному розвитку.

Пріоритетними цілями формування інформаційно-освітнього середовища є:

- підвищення якості освіти через створення банку електронних навчальних матеріалів та умов для забезпечення широкого доступу до нього учнів (студентів) та викладачів;
- створення системи моніторингу та контролю знань учнів (студентів);
- розширення доступу до освіти широким верствам населення;
- сприяння формуванню у учнів (студентів) навичок до ефективної самоосвіти;
- підвищення ефективності моніторингу якості навчальних та навчально-методичних матеріалів, що використовуються в навчальному процесі;
- підвищення прозорості якості освітніх послуг шляхом розширення можливостей проведення незалежної експертизи навчальної діяльності.

Впровадження інформаційних технологій обумовлює наповнення інформаційно-освітнього середовища навчального закладу такими компонентами:

- можливість вибору кожним учнем (студентом) індивідуальної траєкторії навчання;
- наявність електронних навчальних курсів, що дозволяють реалізовувати всі види та форми навчальної роботи;
- широкий спектр засобів контролю знань (контрольні завдання, тести), які реалізуються за допомогою спеціально розроблених комп'ютерних програм.

Використання інформаційних технологій дозволяє оптимізувати організацію навчального процесу шляхом створення технічних умов для постійного оновлення змісту навчання відповідно з темпами оновлення інформації, підвищення наочності інформації (загальновідомим є факт, що 80 % інформації сприймається за допомогою зору) та, відповідно, зменшення витрат часу на засвоєння інформації.

Впровадження інформаційних технологій створює передумови для розвитку глобальної системи дистанційного навчання. Розвиток дистанційної освіти є вирішальним чинником розвитку єдиного освітнього простору, як на державному, так і на світовому рівні. Крім того, дистанційна освіта вирішує надзвичайно важливе завдання – забезпечення рівного доступу до освіти.

В Україні вже зроблено перші кроки на шляху до розвитку дистанційної освіти. В 2001 р. на базі Національного технічного університету України, „Київський політехнічний інститут” був створений Український центр дистанційної освіти. Даний Центр, залучаючи провідних фахівців з навчальних закладів вже розробив 60 курсів з різних дисциплін. Необхідно відзначити, що розробка курсів дистанційного навчання є складною роботою з методичної точки зору. На світовому ринку розробка одного такого курсу оцінюється від 15 до 30 тис. американських доларів [12, с. 140].

Проте в Україні ще існує багато перешкод на шляху розвитку дистанційної освіти. Зокрема, в Концепції розвитку дистанційної освіти в Україні відзначено, що в нашій державі, по-перше, ще не створено нормативно-правову базу, відповідно з якою дистанційна освіта була б рівноцінною формою навчання поряд з очною, заочною та екстернатом; по-друге, вітчизняні телекомунікаційні мережі мають малу пропускну здатність [13].

Відповідно з Концепцією розвитку дистанційної освіти в Україні дистанційна освіта – це форма навчання, рівноцінна з очною, вечірньою, заочною та екстернатом, що реалізується, в основному, за педагогічними та інформаційними технологіями дистанційного навчання. При цьому визначено:

– педагогічні технології дистанційного навчання – це технології опосередкованого спілкування викладачів зі студентами з використанням телекомунікаційного зв'язку та методології індивідуальної роботи студентів з структурованим навчальним матеріалом, представленим у електронному вигляді;

– інформаційні технології дистанційного навчання – це технології створення, передачі і збереження навчальних матеріалів, організації і супроводу навчального процесу дистанційного навчання за допомогою телекомунікаційного зв'язку [13].

Розвиток дистанційної форми навчання сприяє: підвищенню якості освітніх послуг; диверсифікації освітніх послуг та продуктів в сфері освіти; розвитку конкуренції між навчальними закладами; створенню умов для навчання тих категорій населення, що не мають можливості здобувати освіту за очною або заочною формами навчання (інваліди, мігранти, військовослужбовці та ін.).

Ефективним методом реалізації дистанційної форми навчання є Інтернет-технології. Основу технології дистанційного навчання складають спеціально розроблені комп'ютерні технології, що забезпечують навчання в межах навчальної дисципліни за індивідуальними програмами. Всі програми дистанційного навчання будують за принципом модульності. Це дозволяє забезпечити якісне індивідуальне навчання.

Дистанційна освіта передбачає використання різноманітних навчальних курсів та технологій, основними з яких є:

– комп'ютерні конференції, які можуть проводитися в двох режимах: синхронному режимі (on-line), тобто ті, що відбуваються в режимі реального часу; асинхронному режимі (off-line), що здійснюються через електронне листування чи шляхом проведення форумів;

– інтегровані навчальні пакети, які дозволяють скласти карту навчальних планів, надавати навчальні курси та контролювати рівень досягнень учня (студента) шляхом тестування;

– віртуальні навчальні класи, які працюють на базі спеціального обладнання, що забезпечує передачу відеозображень, звуку та тексту за комп'ютерними мережами.

Таким чином, розвиток дистанційної форми навчання потребує створення на рівні навчального закладу інфраструктури доставки навчальних матеріалів. Така інфраструктура повинна включати наступні елементи: сітьовий web-сервер; індивідуальна (групова) навчальна програма; електронна бібліотека; навчальні відеоматеріали; комп'ютерні програми навчального характеру; засоби контролю та діагностики знань.

Розвиток дистанційної форми навчання дозволить: забезпечити в повному обсязі процес самоосвіти та виконання самостійної роботи в інтерактивному режимі; оперативно забезпечувати індивідуалізацію та диференціацію навчальної діяльності учнів (студентів); уникнути психологічних проблем студентів в процесі контролю, адже контроль знань не пов'язаний з особистістю педагога; здійснювати негайну корекцію знань.

Таким чином, виникнення та інтенсивний розвиток інформаційних комп'ютерних технологій вимагають адекватного реагування системи освіти на них. Системі освіти як соціальному інституту, призначеному для підготовки людей до життєдіяльності через передачу знань, умінь, норм діяльності, культурних цінностей, необхідно трансформуватися відповідно з вимогами інформатизації.

Реформування української освіти в умовах становлення інформаційного суспільства ініціює розробку нових педагогічних інформаційних технологій, комп'ютеризацію навчальних процесів, інтеграцію традиційних навчально-методичних матеріалів і посібників з їх електронними версіями. Головним завданням освіти стає надання навичок роботи з інформацією, перетворення її в знання. Отже, провідним ідеологічним принципом освіти має стати принцип комунікації, який передбачає, що навчальні заклади покликані формувати компетентність тих, хто навчається, в області оперування інформацією та перетворенні її в знання. Завданням сучасної освіти є створення інформаційних технологій навчання будь-якій дисципліні, сучасне оснащення навчального процесу, розробка та впровадження авторських методик викладання за допомогою сучасних інформаційних засобів.

Крім того, в умовах розвитку глобального інформаційного простору та посилення інтенсивності інформаційних потоків планування та прогнозування освітніх процесів, їх ефективність визначається інтенсивністю інформаційного обміну між різними компонентами системи освіти. Тому пріоритетним напрямком розвитку системи освіти стає розвиток єдиного інформаційного простору на підставі створення інформаційних освітянських мереж. Реалізація цього напрямку набуває особливої актуальності в зв'язку з посиленням інтеграційних процесів в освітній галузі. Тому наявність інформаційних освітянських мереж сьогодні розглядається як дієвий інструмент інформаційно-педагогічного забезпечення вітчизняних освітян.

**Висновки.** В умовах перетворення інформації в стратегічний ресурс, який визначає розвиток як окремої особистості, так і суспільства загалом, пріоритетним напрямком реформування освіти є інформатизація як механізм, що забезпечує реалізацію принципу безперервності освіти, підвищення інформаційної культури та інформаційної компетентності індивідів, розширення доступності освіти та підвищення її якості.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка організаційно-економічного механізму інформатизації освітньої сфери.

## Список літератури

1. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Электронный ресурс] // Адукатор. – № 2(8). – 2006. – Режим доступа к журналу: [http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/Adu\\_8\\_Pages\\_24-27.pdf](http://adukatar.net/wp-content/uploads/2009/12/Adu_8_Pages_24-27.pdf).
2. Прокудин Д. Е. Проблемы использования информационных технологий в системе образования в условиях современного информационного общества / Д.Е. Прокудин // Технологии информационного общества: тезисы Всероссийской объединенной конференции. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный ун-т, 2003. – С. 51-55.
3. Колин К. К. Фундаментальные основы информатики: социальная информатика : [учеб. пособие для вузов] / К. К. Колин. – М. : Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 350 с.
4. Семеновкер Б. А. Информационная культура: от папируса до компактных оптических дисков / Б. А. Семеновкер // Библиография. – 1994. – № 1. – С. 12-20.
5. Колин К. К. Глобальные проблемы информатизации общества / К. К. Колин // Вестник высшей школы. – 2000. – № 6. – С. 12-16.
6. Оленева С. М. Информационная культура общества : [монография] / С. М. Оленева. – Новосибирск : НГАЭиУ, 2001. – 356 с.
7. Семенюк Э. П. Технологический этап научно-технической революции и информатика / Э. П. Семенюк // НТИ. Сер. 1. – 1995. – № 1. – С. 1-9.
8. Вохрышева М. Г. Формирование науки об информационной культуре / М. Г. Вохрышева // Проблемы информационной культуры – 1997. – Вып. 6. Методология и организация информационно-культурологических исследований. – С. 48-63.
9. Уваров А. Ю. Интернет в школе: смена парадигмы / А. Ю. Уваров // Информатика и образование. – 2001. – № 3. – С. 12-18.
10. Kivinen O. Higher education, Mobility and Inequality: Finnish case / O. Kivinen, R Rinne // Oxford. European I. of education. – 1996. – № 3. – P. 289-310.
11. Колин К. К. Россия на пути в информационное общество / К. К. Колин // Библиоковедение. – 2000. – № 3. – С. 34-40.
12. Журавський В. С. Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні / В.С. Журавський. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 416 с.
13. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні, затверджена постановою Міністерства освіти і науки України від 20 грудня 2000 р. [Електронний ресурс] . – Режим доступу до ресурсу : <http://www.osvita.org.ua/distance/pravo/00.html>.

**Olga Komarova**

*Kirovograd national technical University*

### **Ways of development of education in the formation of information society**

The purpose of the article is to determine the priority of the principles, objectives and directions of development of information education sphere as a mechanism to form a unified educational information environment, information culture and information competence of all participants in the educational process.

The article states that in the conditions of information society the basic principle of education is its continuity. Proved that the development of a new paradigm of education is realized through the mechanism of informational educational sphere The basic goals, tasks and priority directions of Informatization of education.

Influence of implementation of priority information education on the formation of information culture and information competence of all participants in the educational process. Determined that the computerization of the educational sphere will contribute to the development of open and distance education. It was established that the modernization of education based on information technology training will ensure formation of a single information-educational environment.

The study has been proved that in a transformation of information into a strategic resource that determines the development of the individual as well as society in general, a priority of reforming education informatization is as a mechanism to realize the principle of continuity of education, improving information culture and information competence of individuals and enhance access to education and improving its quality.

**education, information society, information, information competence, information culture**

Одержано 31.03.14

УДК 336.025

**Л.О. Гришина, доц., канд. екон. наук, Н.В. Гавриленко, доц., канд. екон. наук, Н.В. Гришина, асп.**

*Первомайський політехнічний інститут Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*

## Оцінка податкової ефективності програм підтримки малого і середнього бізнесу

В статті розглянуто науково-практичні аспекти державної підтримки малого і середнього бізнесу. Запропоновано підходи до оцінювання податкової ефективності фінансування підтримки малого підприємництва органами місцевого самоврядування.

**податки, бюджетна ефективність, малий і середній бізнес, регіон**

**Л.А. Гришина, доц., канд. екон. наук, Н.В. Гавриленко, доц., канд. екон. наук, Н.В. Гришина, асп.**

*Первомайський політехнічний інститут Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова*

**Оценка налоговой эффективности программ поддержки малого и среднего бизнеса**

В статье рассмотрены научно-практические аспекты государственной поддержки малого и среднего бизнеса. Предложено подходы к оцениванию налоговой эффективности финансирования поддержки малого предпринимательства органами местного самоуправления.

**налоги, бюджетная эффективность, малый и средний бизнес, регион**

**Постановка завдання.** Сучасні проблеми малого і середнього бізнесу свідчать про недоліки державного впливу, необхідність якого сама по собі беззаперечна. Ситуація яка склалася на даний час значно відрізняється від минулого десятиріччя, коли йшла мова про формування та становлення інституту державної підтримки. Головним в той період було створення нормативної бази підтримки малого і середнього бізнесу і нарощування її масштабів, спочатку мінімальних. На сьогодні ці завдання певним чином вирішені, в тому числі за рахунок податкової підтримки, тому більшої актуальності набула задача оцінки податкової ефективності державної підтримки малого і середнього бізнесу. Це, в свою чергу, вимагає розробки адекватних методів оцінки податкової ефективності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Значна кількість наукових і практично орієнтованих праць у галузі податкового регулювання розвитку підприємництва показують, що дана проблематика викликає жвавий інтерес серед науковців та практиків, з боку держави і суспільства. Питання ведення підприємницької діяльності висвітлювались як класиками економічної теорії (Ф. Найт, Ж.Б. Сей, Л. Мізес, Ф. Хайек, Й. Шумпетер, В. Зомбарт, П. Друкер, А. Сміт, Ш. Бодо, А. Маршалл, Дж. Кейнс та ін.), так і сучасними науковцями (З.С. Варналій, І.Т. Палиць, М.І. Туган-Барановський, Н.Д. Кондратьєв, А.В. Бусигін, Р.М. Гусейнов, Е.П. Горбунов та ін.).

Система і механізм державної підтримки малого підприємництва як спеціальний предмет досліджені менше, і знайшли відображення в працях О. Брагіної, К. Брюмера, Ю. Іванова, С. Реверчук, Л. Цимбал та ін. Проте, пропозиції авторів по вдосконаленню

оцінки переважно фрагментарні або не визначені. Тому актуальними залишаються питання щодо розробки підходів оцінки податкової ефективності регіональної підтримки малого і середнього бізнесу, які відповідали б особливостям сучасного етапу розвитку малого і середнього бізнесу в Україні та регіонах і актуальним задачам державної політики.

**Постановка завдання.** Мета дослідження полягає в науковому і практичному обґрунтуванні необхідності оцінки податкової ефективності програм державної підтримки малого і середнього підприємництва.

**Виклад основного матеріалу.** Для перевірки відповідності методів державної підтримки потребам суб'єктів малого та середнього бізнесу було проаналізовано: а) дані про структуру затрат на підтримку семи міст Миколаївської області; б) дані опитувань підприємців щодо заходів підтримки, які для них були найсуттєвішими в 2012 р. (рис. 1).

Проведений аналіз довів наявність суттєвих розходжень в методах державної підтримки і потребах суб'єктів малого бізнесу. Так, на необхідну підприємцями нормативно-правову підтримку і захист інтересів малого бізнесу виділяється значно менше коштів, ніж на навчання та виставково-ярмаркову діяльність, в якій суб'єкти малого бізнесу, згідно даним опитування, відчувають значно меншу потребу. Пільгова оренда приміщень, як один із пріоритетних методів державної підтримки з точки зору підприємців, фінансувалася лише в одному з семи досліджуваних міст, причому в незначному обсязі.



Рисунок 1 – Методи державної підтримки суб'єктів малого бізнесу і їх потреба в 2012 році

Отримані результати дозволяють охарактеризувати підтримку малого підприємництва за даним критерієм як малоефективну; і в зв'язку з цим, рекомендувати щорічно виявляти відхилення фактичного розподілу коштів підтримки від очікуваного суб'єктами малого бізнесу.

Як вже було зазначено, одним з напрямків підтримки та стимулювання розвитку малих і середніх підприємств є виділення в межах програм розвитку з бюджетів територіальних громад фінансових ресурсів. Проте податкова ефективність такої фінансової підтримки в кожному окремому випадку є різною. Для оцінювання податкової ефективності фінансування підтримки малого підприємництва органами місцевого самоврядування пропонується застосування наступного підходу:



1. Визначення періоду часу, за який розраховуватиметься податкова ефективність. При визначенні періоду часу необхідно керуватися наступним правилом:

– розрахунковий період повинен бути однаковий для усіх досліджуваних територій;

– обраний період повинен відповідати періоду аналізу інформації про податкові відрахування суб'єктами малого підприємництва.

В якості часу було обрано трирічний період. Коефіцієнт податкової ефективності розраховується для кожного року впродовж трьох років.

2. Визначення джерел фінансування програми підтримки і одержувача податкових відрахувань від суб'єктів малого і середнього підприємництва.

При визначенні досліджуваного джерела фінансування програм підтримки і одержувача податкових відрахувань будемо керуватися наступним:

– джерело фінансування програм підтримки і одержувач платежів повинні кореспондуватися;

– обсяг коштів з джерела фінансування має бути відбитий в програмах підтримки, а обсяг податкових відрахувань - в звітах ДПА.

Враховуючи перераховане і той факт, що в основному податкові відрахування суб'єктів малого і середнього підприємництва спрямовуються переважно до бюджету території, в якості досліджуваного джерела фінансування і одержувача податкових відрахувань відібрані бюджети Миколаївського району Миколаївської області (за рейтингами розвитку малого підприємництва - лідер), м. Вознесеньк Миколаївської області і Балтського району Одеської області, які за рейтингами розвитку малого підприємництва потрапили в групу територіальних одиниць з найгіршими показниками.

3. Коефіцієнт податкової ефективності визначимо по формулі:

$$k = \frac{ОПВ}{ОФП}, \quad (1)$$

де  $k$  - коефіцієнт податкової ефективності

$ОПВ$  - обсяг податкових відрахувань до бюджету суб'єктами малого і середнього підприємництва

$ОФП$  - обсяг фінансування програм підтримки малого і середнього підприємництва органами місцевого самоврядування.

Результати розрахунку коефіцієнта податкової ефективності представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Характеристика податкової ефективності розвитку малого підприємництва\*

| Обсяг коштів, виділених з місцевого бюджету на підтримку малого підприємництва | Миколаївський р-н (Мик. обл) |        |        | м. Вознесеньк |        |        | Балтський р-н |        |        |
|--|------------------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
|  | 2010р.                       | 2011р. | 2012р. | 2010р.        | 2011р. | 2012р. | 2010р.        | 2011р. | 2012р. |
| Фінансування програм підтримки МП з місцевого бюджету, тис грн.                | 18                           | 21     | 20     | 136,2         | 208,7  | 51,3   | 0             | 0      | 0      |
| Податкові відрахування від суб'єктів МП до місцевого бюджету, тис. грн.        | 6856                         | 7436   | 8900   | 5151,3        | 9587,5 | 6727   | 1094,6        | 1577,3 | 1864,8 |
| Коефіцієнт бюджетної ефективності  | 379,2                        | 354    | 445    | 37,8          | 45,93  | 131,1  | 0             | 0      | 0      |

\*Джерело: складено з використанням [1-3]

Визначивши показники податкової ефективності для відібраних адміністративних одиниць, можна зробити висновок про те, наскільки ефективно органам місцевого самоврядування фінансувати підтримку суб'єктів малого підприємництва і який фінансовий ефект це приносить місцевому бюджету.

Розраховані коефіцієнти податкової ефективності підтверджують існування прямої залежності між обсягом фінансування програм підтримки малого і середнього підприємництва і обсягом податкових відрахувань до місцевого бюджету суб'єктами малого і середнього підприємництва. Як правило, чим більше фінансових коштів органи місцевого самоврядування вкладають в розвиток малого підприємництва, тим більший податковий ефект вони отримують у вигляді податкових надходжень від суб'єктів малого і середнього підприємництва (рис.2).

На територіях м. Вознесенськ і Балтського району дана залежність порушена. Ситуацію, що виникла, можна пояснити тим, що всі показники розвитку малого підприємництва даних міст найбільш постраждали від негативного впливу фінансово-економічної кризи. Тому вкладання фінансових ресурсів в розвиток малого підприємництва при виконанні міської програми в м. Вознесенськ, бажаного ефекту не принесло. В Балтському районі кошти з місцевого бюджету на розвиток малого підприємництва взагалі не виділяються. Проте, така ситуація характерна для більшості районів Одеської області. В середньому для Миколаївського району на 1 грн., вкладену органами місцевої влади в розвиток малого підприємництва, припадає 445 гривень податкових платежів від МП, для м. Вознесенськ - 131 грн. 10 коп., для м. Балтського району - 0 грн.

Розходження значень коефіцієнту, що склалося по розглянутим адміністративним утворенням пов'язане з тим, що частка фінансування з місцевого бюджету в загальному обсязі фінансування програми є різною для кожної територіальної одиниці. Крім того, можна зробити висновок, що ефективність фінансування малого і середнього підприємництва буде зростати із збільшенням ступеню диверсифікації джерел фінансування.

Провівши оцінювання результативності показників розвитку малого підприємництва і податкову ефективність його фінансування, можна зробити висновок, що існуючі напрямки недостатньо розвинуті, проте, фінансувати підтримку малого бізнесу для районної або міської ради економічно вигідно. В зв'язку з цим виникає необхідність підвищення результативності напрямків розвитку підприємництва на адміністративних територіях.

**Висновки.** Інтерпретація документів, що супроводжують програми розвитку малого підприємництва в містах і районах Одеської та Миколаївської областей, призводить до висновку про те, що при оцінюванні податкової ефективності фінансування підтримки середнього та малого підприємництва необ'єктивно оперувати показниками розвитку обумовленого сектору в цілому. Доцільно використовувати такі показники, як: приріст надходжень до бюджетів всіх рівнів, обумовлений цією підтримкою; кількість підприємств, що підтримку отримали і функціонували на території з ознаками депресивності та ін. З заходами програм розвитку середнього та малого підприємництва, на нашу думку, можна співвіднести саме ці показники.

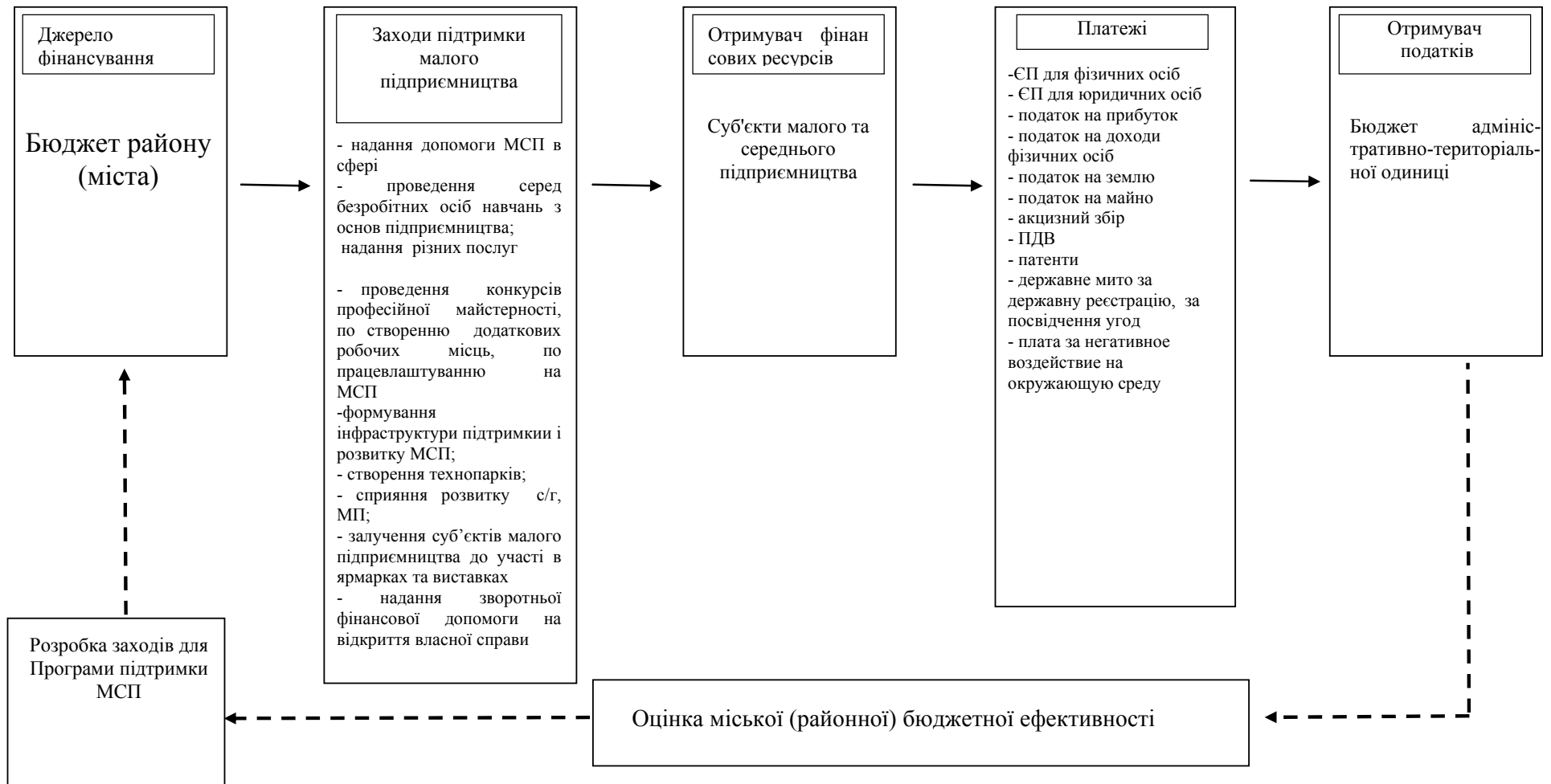


Рисунок 2 – Модель податкової ефективності фінансування розвитку малого підприємництва

## Список літератури

1. Звіти "Про хід виконання "Міської Програми розвитку малого підприємництва в м. Вознесеньку за 2010, 2011, 2012 рр. " [Електронний ресурс] / Офіційний сайт міста Вознесеньк. – Режим доступу : <http://www.voznesensk.net/uk/node/190>
2. Соціально-економічне становище Одеської області [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Головного управління статистики в Одеській області. – Режим доступу : <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>.
3. Паспорт Програми розвитку малого і середнього підприємництва у Миколаївському районі на 2013-2014 роки [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Миколаївської районної ради Миколаївської області. – Режим доступу [www.mykolayiv-oda.gov.ua](http://www.mykolayiv-oda.gov.ua).

**Larisa Hryshyna, Natalia Havrylenko, Natalia Hryshyna**

*Pervomaisk Politechnic Institute of Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Pervomaisk*

**Tax efficiency program evolution of small business support**

In modern condition, the solution of problems related to ensuring faster growth of small and middle businesses is of great importance nowadays. Further pace a the fiction of small a middle businesses development as well as local budgeting are mostly predetermined by the state and above all the regional authorities support.

The purpose of this study is scientific and practical motivation for assessing tax efficiency government support programs for small and middle businesses.

In this paper, theoretical and practical problems of the tax efficiency of state support for small and middle businesses as a source of fiscal revenue in the region have been considered. Comparative analysis has proved that there are significant differences in the methods of state support and the needs of small and middle businesses. The obtained results allowed to characterize the support small and middle businesses for this criterion ineffective; and therefore recommend annually to detect deviation of the actual distribution of funds from the expected support of small and middle businesses.

The approach to the evaluation of the effectiveness of tax financing of small and middle businesses support local authorities offered. Calculated on the basis of budgetary efficiency coefficients in Mykolayiv and Balta region and town Voznesensk of the direct relationship between the amount of funding programs to support small businesses and small businesses tax revenues to the local budget has been confirmed.

**Taxes, budgetary efficiency, small and medium business, region**

Одержано 29.05.14

**УДК 351.863:339.9**

**М.Д. Домашенко, канд. екон. наук, В.А. Омеляненко, асп., М.О. Прокопенко, студ.**

*Сумський державний університет, Україна*

## Забезпечення економічної безпеки країни на основі стратегічного маркетингу

В статті розглянуто стратегічний аспект забезпечення економічної безпеки країни, визначено основні напрями макромаркетингу. Проаналізовано іміджевий аспект забезпечення конкурентоспроможності на основі національного бренду.

**економічна безпека, міжнародна економічна діяльність, державна політика, інтернаціоналізація, імідж країни, брендинг**

© М.Д. Домашенко, В.А. Омеляненко, М.О. Прокопенко, 2014

**М.Д. Домашенко, канд. екон. наук, В.А. Омеляненко, асп., М.А. Прокопенко, студ.**

*Сумской государственной университет, Украина*

**Обеспечение экономической безопасности международной экономической деятельности страны на основе стратегического маркетинга**

В статье рассмотрены стратегический аспект обеспечения экономической безопасности страны, определено основе направления макромаркетинга. Проанализировано имиджевый аспект обеспечения конкурентоспособности на основе национального бренда.

**економическая безопасность, международная экономическая деятельность, государственная политика, интернационализация, имидж страны, брендинг**

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку світового господарства дослідження питань економічної безпеки як держави, так і окремого суб'єкта господарювання набувають пріоритетного значення. Особливо важливим це є на державному рівні, адже економічна безпека однієї держави впливає на безпеку сусідніх держав. В цьому контексті необхідним є використання інструментів стратегічного управління, що припускає не лише довгостроковий аспект, а й здатність до коректування організаційних форм і ключових напрямків діяльності в умовах мінливого зовнішнього середовища відповідно до поставлених завдань. Одним з таких інструментів є стратегічний маркетинг, що спрямований на використання економічних можливостей, що забезпечують потенціал для зростання. Методологія стратегічного маркетингу прийнятна для дослідження економічної безпеки національної економіки з метою прогнозування та визначення причинно-наслідкових зв'язків та співвідношення факторів розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання дослідження економічної безпеки вивчають багато закордонних та вітчизняних науковців, серед яких З.С. Варналій, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, М.М. Єрмошенко, Я.А. Жаліло, В.І. Мунтіян, В.Т. Шлемко, А.І. Архипов, А.Г. Светлаков, В.К. Сенчагов та ін. У роботі [6] автори відзначають, що економічна безпека держави визначається як стан економіки та інститутів влади, за якого забезпечується гарантований захист національних інтересів, соціальна спрямованість політики, достатній оборонний потенціал навіть за несприятливих умов розвитку внутрішніх та зовнішніх процесів. Однак, аналіз зазначених праць показав, що питання стратегічних основ економічної безпеки, зокрема на засадах маркетингової складової, є недослідженим.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є аналіз стратегічних засад забезпечення економічної безпеки міжнародної діяльності країни в умовах глобалізації та розробка практичних рекомендації щодо врахування чинника економічної безпеки міжнародної діяльності при розробці стратегії розвитку національної економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародна конкурентоздатність країн (здатність домогтися високих темпів економічного росту, що були б стійкі в середньостроковій перспективі; рівень продуктивності факторів виробництва в даній країні; здатність компаній даної країни успішно конкурувати на тих або інших міжнародних ринках) тісно пов'язана з факторами економічної безпеки. Економічна безпека передбачає такий стан економіки та інститутів влади, при якому забезпечується гарантований захист національних інтересів, соціально спрямований розвиток країни в цілому, достатній оборонний потенціал, навіть при найбільш несприятливих умовах розвитку внутрішніх і зовнішніх процесів. Таким чином, конкурентоздатність можна виразити через співвідношення «ефективність + безпека».

Економічна безпека держави визначається рівнем розвитку продуктивних сил і станом соціально-економічних відносин, розвитком науково-технічного прогресу та

використанням його досягнень у національному господарстві, зовнішньоекономічним обміном і міжнародною обстановкою. Якщо економіка не розвивається, то в державі різко скорочуються можливості опірності негативним зовнішнім і внутрішнім впливам на національне господарство. До найважливіших характеристик економіки як єдиної системи відноситься стійкість, що відображає надійність її елементів, економічних та організаційних зв'язків всередині системи, здатність витримувати внутрішні та зовнішні навантаження [3, с. 44].

Тенденції глобалізації економічної діяльності показують, що [9, с. 11]:

- основними факторами розвитку країни є стійка політична система, здатність держави виконувати свої функції, рівень розвитку ринкових відносин, природно-кліматичні умови країни, а не запас природних ресурсів;
- розвиток освіти, культури, науки є субстанцією розвитку не тільки даної країни, але й світового співтовариства в цілому;
- в XXI ст. – столітті гіперконкуренції, інформатизації, та глобалізації виробництва і світової торгівлі окремо взята країна з будь-яким рівнем потенціалу самостійно не може розвиватися, тому що світове співтовариство – це складна система;
- залежно від рівня розвитку та потенціалу у країн є сильні і слабкі сторони, в відповідно й унікальні конкурентні переваги та потенційні стратегії розвитку.

Зазначені аспекти підвищують вимоги до державної політики. Держава як третій суб'єкт маркетингу поруч з продавцями та споживачами виконує на ринку специфічну роль. Не задовольняючи безпосередньо потреби споживачів, вона повинна регулювати цей процес і сприяти ефективному досягненню компромісу інтересів з мінімальними витратами суспільства. Це обумовлено необхідністю розглядати економічні і соціальні процеси в єдності та взаємодії. При цьому держава на відміну від окремого підприємства зацікавлена в ефективному функціонуванні економіки в цілому. З іншого боку, державу можна розглядати з точки зору надання громадянам важливих соціальних послуг (безпека, охорона навколишнього середовища і т.п.). Тобто держава являє собою представляє специфічне підприємство, що надає населенню широкий набір послуг. Вищенаведені обставини вказують на необхідність забезпечення маркетингового підходу до державного управління як у цілому, так і при проведенні окремих заходів, незалежно від їхніх масштабів [4].

Економічна безпека як властивість економічних процесів забезпечується двома механізмами: самоорганізації та управління. Механізм управління економічною безпекою – це цілеспрямований вплив держави та суспільства на розвиток економіки в інтересах підтримки такої її безпеки. Механізми самоорганізації діють певною мірою самостійно тоді, коли в соціумі вироблена єдина або близька система цінностей, цілей та інтересів. При цьому принципи "м'яких" стратегій забезпечення економічної безпеки обов'язково доповнюються роллю країни у світовій економіці, культурі та безпеці. Все це має здійснюватися в рамках комплексної стратегії розвитку національної економіки з урахуванням забезпечення економічної безпеки.

Базовим інструментом реалізації цих завдань є макромаркетинг – участь держави в управлінні ринковою діяльністю, державне регулювання ринкових процесів, вивчення ринку державними та громадськими організаціями. Необхідність же використання саме стратегічного маркетингу органами державної влади пов'язана зі складною економічною ситуацією в країні і глобалізацією. Основним напрямком державної політики в ринковій економіці є підтримка та розвиток конкуренції та забезпечення високого рівня конкурентоздатності національних виробників.

У сфері економіки особлива роль держави полягає, насамперед, у тому, що:

- держава на законодавчому рівні повинна забезпечити необхідні умови для

формування нормальних ринкових відносин: рівність і свобода розвитку всіх форм власності, підтримка національного підприємництва, захист вітчизняних виробників від несумлінної конкуренції, запобігання монополізму в економіці тощо;

- ніхто крім держави не в змозі сформувати інституціональні органи ринкової економіки та забезпечити їх нормальне та узгоджене функціонування;

- державі належить першорядна роль у визначенні пріоритетних напрямків соціально-економічного розвитку та опорних «точок економічного зростання»;

- безсумнівним пріоритетом держави є проведення обґрунтованої військово-економічної політики, спрямованої на підтримку на належному рівні обороноздатності країни та забезпечення використання досягнень ВПК в цивільній промисловості.

Значення стратегічної складової обумовлено також міжнародними взаємозв'язками, які носять комплексний характер. Наприклад, за допомогою економетричної моделі міжнародних зв'язків ОЕСР були підраховані розміри ефекту «передачі» економічного росту або взаємозалежності. Розрахунки з, що збільшення витрат у США на 1% приводить до росту внутрішнього доходу на 1,47%, а в Німеччині – на 0,23, у Японії – на 0,25, у Канаді – на 0,68, у країнах ОЕСР у цілому на 0,74% [5]. Збільшення доходу та імпорту в одній країні й відповідно доходу в іншій країні викликає відповідний попит на імпорт у третіх країнах через взаємозв'язок інноваційно-виробничих процесів. Ефект зростання доходів в одній країні викликає збільшення сукупного попиту в інших країнах, що є додатковою реакцією на первісне розширення попиту в одній країні. Цей ефект має використовуватися в економічній політиці. Країна, що є економічним лідером через грошову і фіскальну політику може стимулювати внутрішнє виробництво та імпорт, що обумовить ріст експорту інших країн, що в свою чергу призведе до збільшення виробництва та зайнятості ("теорія локомотива"). Ступінь впливу пожвавлення в одній країні залежить не лише від частки її імпорту в іншій країні, але й від впливу її експорту на наступний приріст доходу.

Фактор взаємозв'язку економік має враховуватися при прогнозуванні та управлінні кластер ними утворення, учасники яких взаємодоповнюють один одного та посилюють конкурентні переваги окремих компаній і кластера в цілому. В цій сфері маркетинговий аспект полягає в розробці та просуванні зонтичних брендів регіональних кластерів.

За основу емпіричного дослідження впливу факторів та обґрунтування стратегії нами була обрана модель, запропонована Г. Ліндквістом (2009) [10]. Основою моделі є вивчення впливу базових факторів інноваційної економіки на економічний розвиток з врахуванням напрямів передбачуваного впливу. В основу моделі покладено фактор кластеризації (кількість і сила значимих кластерних груп).

З огляду на врахування фактора глобалізації нами було удосконалено дану модель, введенням до складу показників групи «міжнародна кластеризація», яка відображає інтегрованість кластерів до міжнародних інноваційних процесів та визначається за напрямками кластера в міжнародному аспекті, міжнародного співробітництва та галузевого профілю.

Оскільки кластерні групи являють собою статистичні групи, то практично в кожному регіоні, всі кластерні групи мають свою присутність з певним значенням чисельності зайнятих. У зв'язку із цим впливає завдання визначення значимих для регіону кластерних груп, для чого використовують граничні значення. М. Ліндквіст в якості граничних значень, що характеризують значимі кластерні групи, встановлює наступні критерії. Якщо кластерна група відповідає мінімум одній умові, то вона вважається значимою. Сила значимості кластерної групи залежить від кількості умов, яким дана кластерна група відповідає: мінімальна – одна умова, максимальна – три

умови. Реалізація даної методології дозволяє одержати дані про кількість і силу значимих кластерних груп країни. В нашому випадку вимогам методики відповідає машинобудування на прикладі Сумської області.

Результати аналізу кластерної групи дозволяють стверджувати про значний вплив міжнародної кластеризації на результативність аналізованого кластеру та рівень його економічної безпеки, проте демонструють незначний вплив на економічне зростання.

Існує безліч прикладів використання маркетингових інструментів органами державної влади з метою розвитку окремих галузей промисловості. Зокрема, на основі [2] нами було розширено перелік напрямів використання маркетингового підходу в державних органах:

1. Ідентифікація в рамках стратегії розвитку окремих регіонів та організацій, що найбільшою мірою потребують державної підтримки, прискорений розвиток яких забезпечить структурну перебудову та вирішення інших соціально-економічних проблем країни;

2. Маркетинг регіонів, міст та ін. населених пунктів, спрямований на залучення капіталу та забезпечення сталого розвитку даного регіону;

3. Регулювання попиту та пропозиції на окремі види товарів і послуг, забезпечення паритету цін на сільськогосподарську та промислову продукцію за рахунок розумних податкової і цінової політики, експортно-імпортних квот і мит тощо;

4. Формування держзамовлень на військову техніку, об'єкти будівництва, сільськогосподарську продукцію в рамках пріоритетів програм державного рівня;

5. Реклама окремих підприємств і видів виробництв, лобювання їх інтересів на міжнародному та державному рівні, рівні регіонів, муніципальних утворень;

Представники державної влади використовують даний інструмент з метою розвитку, створення іміджу компаніям. Аналогічним чином може виявлятися підтримка (просування) інших видів виробництв. Доказом впливу подібних дій з боку держави можуть служити показники фондового ринку, оскільки вартість акцій корпорацій змінюється залежно від ефективності заходів держави з їх реклами, а також довіри до них та до держави загалом;

6. Протекція в укладанні міжнародних договорів і залучення інвестицій у вітчизняну промисловість. Відомо, що органи державної влади сприяли висновку багатьох міжнародних договорів, що передбачають значні інвестиційні уливання у вітчизняну промисловість;

7. Організація та проведення міжнародних виставок і презентацій вітчизняної й іноземної промислової продукції;

8. Прямий державний маркетинг. Відомі приклади, коли представники державної влади ведуть прямі переговори з потенційними споживачами вітчизняної продукції;

9. Державний інтернет-маркетинг. Сучасні офіційні ресурси органів державної влади створюються не лише на державних, але іноземних мовах (в основному англійській). Розміщаючи посилання щодо заходів в області того або іншого виду промислового виробництва, не тільки пряму, але й непряму інформацію про підприємство, холдинг, що може підвищити їх імідж, держава підвищує конкурентоздатність обраних об'єктів промислової політики. Щодо перерахованих прикладів, то варто вести мову про використання окремих інструментів маркетингу (реклама, прямий маркетинг) на державному (або муніципальному) рівні;

10. Соціальний маркетинг, що полягає в розробці, реалізації та контролі соціальних програм, спрямованих на підвищення рівня сприйняття певних соціальних



ідей, рухів або практичних дій, а також технології зниження рівня соціальної напруги.

В рамках стратегічного маркетингу варто також використовувати власне іміджевий аспект, окрема бренд країни. С. Анхольт визначає брендинг країни як систематичний процес узгодження дій, поведіння, інвестицій, інновацій та комунікацій країни для реалізації стратегії конкурентної ідентичності [8].

В рамках брендингу ми пропонуємо розглянути вплив ефекту країни-виробника на поведінку споживача в частині сприйняття товарів та ухвалення рішення про покупку. Інтерес до цього аспекту обумовлений зростаючими процесами глобалізації ринків та розширенням освітнього рівня споживачів. Рівень знання споживачів про міжнародні товари перебуває під впливом міжнародного туризму, глобальних інформаційних систем та процесів, що сприяють поширенню інформації і товарів.

Сьогодні споживачі в різних країнах добре знають та ідентифікують товари і марки, вироблені в Німеччині, Італії, Франції, Великобританії, Японії, США. Концепція ефекту виробника може бути розглянута ширше, ніж з позицій диверсифікованості глобального виробництва та перенесення виробництва з ринків розвинених на ринки країн, що розвиваються, що не може не впливати на сприйняття якості товарів. Раніше в міжнародній маркетинговій дискусії розглядався вплив ефекту «Зроблене в...» («Made in ...») на ухвалення рішення споживачем. Це відноситься до випадку, коли країна фактичного виробництва розглядалася споживачем як кінцева стадія виробництва продукту.

У цей час поряд з ефектом країни-виробника потрібно також розглядати ефект розробки дизайну продукту, оскільки дуже багато виробників переносять свої виробництва на ринки Південно-Східної Азії, не звертаючи увагу на те, що споживачі негативно сприймають дану інформацію. Такі виробники вважають, що країна фактичного виробництва надає лише місце для виробництва та робочу силу, а всі розробки дизайну, моделі, контроль якості виробництва або зборки здійснюються виробником. Таким чином, для дослідників-маркетологів важливо визначити, яке вплив ефект країни-виробника як сума трьох складових (імідж країни виробника (у широкому змісті), імідж країни – розробника дизайну товару та імідж країни фактичного виробництва) робить на споживачів.

Приклад такого співробітництва – інформаційні кампанії Німеччини: *Dubist Deutschland* та *Germany Land of Ideas*. Перша була запущена восени 2005 року та спрямована на брендинг всередині країни. Друга орієнтована на зміцнення іміджу Німеччини у світі стартувала на початку 2006 року напередодні світового футбольного чемпіонату. Список компаній, які профінансували ці інформаційні кампанії, дуже значний. Серед них *Adidas*, *Bayer*, *BASF*, *DHL*, *Deutsche Telecom*, *E.ON*, *Deutsche Bank*, *Bertelsman*, *Fidelity International* та ін.

Автори дослідження Рейтинг 100 національних брендів (*Brand Finance Nation Brands 100*) вважають, що стан бренда країни впливає як на її репутацію та уявлення про своє сьогодення і майбутнє, так і безпосередньо впливає на добробут держави та її здатність конкурувати у світовій економіці.

Рейтинг і методологія глобального дослідження оцінки національних брендів розроблені на основі методу звільнення від роялті (*Royalty Relief Method*), що широко використовується для оцінки комерційних брендів. Основою методу є припущення про те, що якби компанія (у цьому випадку – країна) використала бренд за договором ліцензії, то вона повинна була б виплачувати власникові ліцензії деякий відсоток – роялті. Сума дисконтованих потенційних роялті є оцінкою вартості бренда. Значення роялті розраховується на основі секторів економіки досліджуваних країн у співвідношенні із прогнозом економічного росту протягом наступних п'яти років та

врахуванням можливих ризиків.

Програма створення національного бренда – це не лише створення бренда, але розвиток екосистеми, де стануть зрозумілі зобов'язання бізнесу і держави, де кожна сторона буде зацікавлена в партнерстві. Сама програма може існувати лише у вигляді комерційної організації, що забезпечує прозорість зобов'язань, відсутність корупції та ефективність. Бізнес робить внески та стежить за виконанням зобов'язань. Якщо команда працює ефективно – програма одержує гроші, якщо немає – вона їх не одержує. При цьому контроль за діяльністю програми здійснює рада з представників профільних міністерств і власників брендів.

**Висновки.** В сучасних умовах відбувається перехід від використання цінових факторів конкурентоздатності до сполучення цінових і нецінових. Однією з груп нецінових факторів є стратегічна. Ця група факторів вирішує найбільш важливі та довгострокові завдання забезпечення конкурентоздатності країни. Кожна країна повинна мати свою стратегію розвитку, у рамках якої прораховуються конкурентні переваги та слабкі сторони (існування або можливість виникнення погроз).

Головне завдання уряду полягає у сприянні підвищенню конкурентоздатності національного бізнесу, що забезпечує найбільш стійкі позиції і країні. Тобто уряди держав на зовнішніх ринках конкурують разом зі своїми підприємцями. І не тільки на зовнішніх, але й на власне внутрішніх ринках, оскільки в реальному житті всі зовнішні ринки – це певні внутрішні ринки. Сьогодні, по суті, відбувається формування нової теорії зовнішньої торгівлі, заснованої на визнанні абсолютних конкурентних переваг країн на базі технологічних і структурних факторів. Це вимагає перегляду традиційних підходів до державної політики підвищення конкурентоздатності.

В подальших дослідженнях необхідно визначити використання стратегічного маркетингу щодо довгострокового розвитку країни та політики уряду відносно використання ресурсного потенціалу та позиціонування в промисловому та науково-технічному середовищі, оскільки в умовах технологічного прогресу чітко виражена залежність конкурентоздатності корпорацій від соціального та інституціонального клімату в країні.

## Список літератури

1. Абелгузин Н. Р. Теоретические проблемы обеспечения экономической безопасности в транзитивной экономике / Н. Р. Абелгузин, В. К. Нусратуллин – Уфа: Дизайн Полиграф Сервис, 2007. – 147 с.
2. Бекмурзаев Б. Б. Макромаркетинг как инструмент государственного регулирования в промышленной сфере / Бекмурзаев Б. Б. // Вестник КазНУ. Серия: Экономика. – 2011. – № 4. – 98–101.
3. Дворядкина Е. Б. Экономическая безопасность / Е. Б. Дворядкина, Н. В. Новикова ; [отв. за вып. В. Е. Кучинская] ; М-во образования и науки РФ, Урал. гос. экон. ун-т, Центр дистанционного образования. – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2010. – 177 с.
4. Другов А. А. Государственный маркетинг как важный фактор совершенствования механизма управления социально-экономическими процессами в обществе / А. А. Другов, А. Р. Сафин, С. В. Сендецкая // Маркетинг в Рос. и за рубеж. – 2005. – №4. – С. 101-107.
5. Миргородська Л. О. Фінансові системи зарубіжних країн / Л. О. Миргородська. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 320 с.
6. Моделирование економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк / за ред. В. М. Гейця : монографія. – Х. : Вид-во "ІНЖЕК", 2006. – 240 с.
7. Павленко С. З. Экономическая преступность и экономическая безопасность политические аспекты проблемы [Электронный ресурс] / С. З. Павленко. – Режим доступа: <http://www.xserver.ru/user/epieb/>
8. Рейтинг 100 национальных брендов — информация об исследовании. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – 2012. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/brand-finance->

- nation-brands-100/info
9. Фархутдинов Р. А. Стратегический маркетинг / Р. А. Фархутдинов. — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. — 640 с.
  10. Lindqvist G. Disentangling Clusters: Agglomeration and Proximity Effects / G. Lindqvist.— Stockholm School of Economics, 2009.— 314 p.

**Marina Domashenko, Vitaliy Omelynenko, Marina Prokopenko**

*Sumy State University*

**Providing of economic safety of the country based on strategic marketing**

The aim of the study is to analyze the strategic frameworks to ensure the economic security of the international activities of the country in terms of globalization and development of practical recommendations for consideration of the factor of economic security of international activities in the development strategy of the national economy.

In this article the list of uses of the marketing approach in government activities is proposed. Using of resource potential and positioning in industrial, scientific and technical environment is the part of a strategic approach of long-term development policy of the government regarding. In terms of technological progress dependence competitiveness of corporate social and institutional environment in the country was acknowledged.

We propose to consider the impact of country of origin effect on consumer behavior in terms of the perception of products and purchase decision as part of branding. The main task of government is to promote the improvement of the competitiveness of national businesses in the most stable position and country.

**economic security, economic activity, public policy, internationalization, image, branding**

Одержано 06.05.14

**УДК 336.71**

**М.А. Заєць, проф., канд. екон. наук**

*Одеський національний політехнічний університет*

## **Стан та управління перспективним розвитком банківської системи України**

В статті розглядається фінансово-економічний стан та причини, які стримують розвиток банківської системи України в умовах політичної та економічної кризи. Запропоновано деякі напрямки зміцнення банківської системи, в тому числі за рахунок посилення впливу на ці процеси НБУ та розширення спектру діяльності комерційних банків.

**банківська система, кредитування, фінансовий моніторинг**

**М.А. Заец, проф., канд. экон. наук**

*Одесский национальный политехнический университет*

## **Состояние и управление перспективным развитием банковской системы Украины**

В статье рассматривается финансово-экономическое состояние и причины, которые сдерживают развитие банковской системы Украины в условиях политического и экономического кризиса. Предложены некоторые направления укрепления банковской системы, в том числе за счет усиления влияния на эти процессы НБУ и расширения спектра деятельности коммерческих банков

**банковская система, кредитование, финансовый мониторинг**

© М.А. Заєць, 2014

**Постановка проблеми.** Незважаючи на кризові прояви банківська система залишається основою подальших ринкових трансформацій економіки. Такий стан властивий банківським установам через їх особливий статус, вони пропонують широкий спектр фінансових послуг, перетворюючись у своєрідні «фінансові супермаркети». Разом з тим, зростає потреба у підвищенні конкурентоспроможності, стабільності, стійкості, надійності банківської системи.

Як свідчать останні події недостатній вплив НБУ на розвиток банків через системи банківського нагляду та фінансового моніторингу не забезпечили достатню стійкість широкого ряду банків в умовах кризи.

Такий результат – брак адекватних механізмів, які могли вчасно відреагувати на економічні потрясіння. Низький рівень довіри до банківської системи та подекуди невдалий менеджмент під впливом зовнішніх чинників негативно вплинули на стан банківських установ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Формування і розвиток банківської системи шляхи досягнення її стабільності досліджуються українськими вченими та спеціалістами, а також зарубіжними авторами. Серед авторів ближнього і дальнього зарубіжжя в цьому напрямку відомі такі автори, як Роуз Пітер С., І.Ю. Варяш, К.Р. Тагібреков, В.А Москвін, В.А Гамза, В.Д. Мехряков, В.Н.Солодков, О. Лаврушин та ін. В українській науці і практиці найбільший вклад в розробку шляхів розвитку та функціонування банківської системи внесли О.В. Васюренко, В.С. Стельмах, В.М. Голуб, В.А. Ющенко, М.І. Савлук. Праці вчених і практиків присвячені аналізу фінансово-економічного стану, напрямкам розвитку банківської системи та можливостям підвищення ефективності функціонування в умовах кризових явищ, але недостатньо уваги приділяється ролі регуляторів (центрального банку) в країнах з перехідною економікою.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення причин, що стримують розвиток банківської системи та розробка напрямків її зміцнення, підвищення довіри населення до банківської діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** В 2013 році банківська система України функціонувала під впливом зовнішніх негативних факторів – від рецесії економіки в I-III кварталах до гострої політичної кризи в IV кварталі. Перманентні внутрішні проблеми – високі витрати на резервування, дороге фондування та недостатній правовий захист прав кредиторів також стримували поступальний розвиток. Відновлення прибутковості кредитно-фінансових установ, яке розпочалось в 2013 році, перервалось. Якщо в 2012 році банки в цілому вперше після кризи стали прибутковими (4,9 млрд. грн.), то в 2013 році їх прибуток знизився майже в 3,5 рази – на 71% до 1,44 млрд. грн.

Основні причини зниження рентабельності капіталу (з 3,01% до 0,81%) і активів (з 0,45% до 0,12%) - суттєвий приріст відрахувань на формування резервів (+18,6%). Витрати на формування резервів банки несли не тільки по проблемним поточним кредитам, але і по пролонгованим та реструктурованим позичках. Збільшення обсягів резервування зв'язано з декількома факторами. Комерційні банки в 2013 році збільшили обсяги кредитного портфеля на 95,5 млрд. грн., під який формувались резерви. Активно деформувались резерви по проблемним кредитам, які видавались ще до 2008 року. До того ж з 1.01.2013 року регулятор ввів нові правила розрахунку резервів (постанова № 23), що також відбилось на обсягах резервування. Без обліку витрат на формування резервів прибуток банків навіть виріс – на 1,08 млрд. грн.. При цьому, не дивлячись на збільшення витрат на резервування (на 4,5 млрд. грн., до 28 млрд. грн.), їх обсяг під активні операції зменшився на 10 млрд. грн. (до 131,3 млрд.

грн.) після списання проблемних кредитів. Доля проблемних позичок скоротилась за рік з 8,9% до 7,7%.

Фондування в свою чергу залишалось дорогим: український індекс ставок по депозитам фізичних осіб коливався в діапазоні 16,9 – 19,5% для річних гривневих вкладів в 2012 році індекс складав 15,3 – 19,7%. На протязі останніх двох років банки активно нарощували депозитну базу, при цьому депозитні ставки по строковим вкладам залишались високими.

Зріст витрат банки намагались стримувати за рахунок оптимізації адміністративних витрат – ріст всього на 9.1%. Найбільший від'ємний результат через високі витрати на резервування та продаж активів по ринковій, а не балансовій вартості показали Промінвестбанк (-2,58 млрд. грн.), КредитПромбанк (-2 млрд. грн.) та банк Форум (-0,98 млрд. грн.). При цьому кількість збиткових банків зросла на 1 установу – до 20. Для того щоб покрити ці збитки та мати можливість в подальшому нарощувати активи, банки збільшили регулятивний капітал на 14,6% - до 205 млрд. грн.

Треба відзначити, що в 2013 році і на початку 2014 року суттєво збільшився вплив вітчизняного капіталу в банківській системі – європейські банківські груп продовжили покидати Україну. Італійська Inteca Sanpaolo продала Правекс-банк, грецький Alpha Bank – Astra Bank, кіпрські Bank of Cyprus і Marfin Popular Bank – Банк Кіпру та Марфін Банк.

Завершилось злиття Укрсоцбанку і Унікредит Банку (італійська група Uni Credit), а також Креді Агріколь Банку та КІБ Креді Агріколь (французька Credit Agricole). Це призвело до скорочення кількості банків з іноземним капіталом з 53 до 49, а зі 100 – процентним капіталом нерезидентів - з 22 до 19. Загальна доля іноземців в статутному капіталі банківської системи скоротилась з 39% до 34%. Це зниження могло бути більш значним, але багато операцій по купівлі установ українськими банкірами структурувались через кіпрські офшорні компанії.

Проте, не всі великі гравці, які хотіли покинути Україну, реалізували свої плани. Декілька банків з іноземним капіталом мають намір залишити український ринок, скоріш за все цей процес активується, оскільки проблема полягає не тільки в незадовільному стані як самих банків, так і української економіки в цілому, але і в відсутності можливостей у материнських структур підтримувати збиткові зарубіжні активи. З числа найбільших установ мають намір продати свої «дочки» австрійська група Raiffeisen (Райффайзен Банк Аваль) та італійська Unicredit (Укрсоцбанк).

На протязі 2013 року в Україні створено 8 нових банків і їх загальна кількість досягла 180.

Кредитні установи створювались, так як всупереч негативній ситуації зберігалась можливість заробляти на кредитуванні. Портфель корпоративних кредитів виріс за рік на 14,5% на 90 млрд. грн. В 2012 році приріст був втричі меншим – 29 млрд. грн. Вартість ресурсів знизилась до осені і ліквідність банківської системи була відносно високою. Ці два фактори були передумовою зростання кредитного портфеля.

Банки переважно кредитували аграрну і торгівельну галузі, підприємства малого і середнього бізнесу, але ціна ресурсів і жорсткі вимоги до позичальників суттєво знизили коло потенційних позичальників.

Сегмент споживчого кредитування показав позитивний результат (+3,1%) вперше з 2009 року. Не дивлячись на те, що погашення валютних кредитів продовжувало знижувати ритейловий портфель банків, це було знівельовано 23-процентним зростанням обсягів гривневого подрібу. Сегмент споживчого кредитування на строк до 1 року продемонстрував найбільше зростання (+42%), а портфелі іпотечних та автокредитів навпаки знизились на 12% і 19% відповідно. Ринок автокредитів

опинився в складній ситуації. Загальний обсяг проданих нових легкових автомобілів, за даними асоціації «Укравтопром», в 2013 році скоротився на 10,2% або на 24,3 тис. одиниць – до 213,3 тис. одиниць.

В десятці самих популярних марок зросли продажі тільки двох брендів, більше всього – Geely (+36%). Ключовими факторами, які вплинули на динаміку продаж, є введення імпортного мита з 14 квітня та введення утилізаційного збору з 1 вересня. Разом зі зменшенням авто продажів скоротилась також і доля автомобілів придбаних в кредит, - з 20% до 16,3%. Середня сума кредитів виросла на 11% і склала 150 тис. грн.

Серед ключових змін на ринку автокредитування очікується зміни в напрямку збільшення питомої ваги лізингових угод та перегляд програм страхування. Активізація в сегменті бувших у використанні автомобілів стане одним із способів підтримки продажів автокредитів в зв'язку зі скороченням ринку нових автомобілів.

Позитивним явищем підтримки автомобільного ринку являється відміна утилізаційних і додаткових мит в квітні 2014 року. Збереження високої вартості депозитів (до 18-20%) не буде значно заважати розвитку роздрібного кредитування, в якому ефективна ставка вже декілька років складає 45-55% річних. Але ризики очікуються і в цьому сегменті. Прибутковість бланкового кредитування дозволяє нарощувати портфель навіть на фоні дорогих ресурсів, але в умовах політичної кризи якість такого портфелю зменшується. Сьогодні багато роздрібних банків констатують погіршення платіжної дисципліни позичальників-фізичних осіб. Ці фактори банки будуть враховувати, переглядаючи формули скорінгових моделей. Крім фактору ціни, необхідно враховувати і потенціал розвитку ринку. Тільки 60 % українців користуються платіжними картами, менше половини сільського населення і пенсіонерів, а також лише 14% молоді до 20 років використовують банківські послуги. Теперішній рівень роздрібного кредитування являється поміркованим: кількість населення, яке володіє кредитними картами в Україні складає 15%, тоді як в Польщі 35% і до 300% в США і Великобританії.

Портфель споживчого кредитування продовжуватиме зростати, але інфляція, девальвація і секвестр бюджету можуть призвести до скорочення споживчого попиту і, як наслідок, знизити готовність українців отримувати кредити.

Динаміка розвитку ринку кредитних карт, за прогнозами банкірів, в 2014 році буде значно вищою за динаміку інших сегментів. Це пов'язано з тим, що ринок кеш-кредитів почав розвиватись раніше, і як наслідок, є більш насиченим. Еволюційно з POS-кредитами йдуть кеш-кредити, а за ними кредитні карти.

Ще в 2012 році кредитна карта була в кожного десятого українця – поступово адаптація клієнтів до цього продукту приведе до широкого розповсюдження кредитних карт. В 2014 році в сегменті беззаставного кредитування слід очікувати загострення конкуренції і, як наслідок, впровадження нових програм лояльності. Основні показники економічного стану українських банків наведені в табл.1.

Кризові явища в українській економіці в значній мірі вплинули на стан банківської системи. На початку 2014 року було введено тимчасову адміністрацію в Брокбізнесбанку, Реал Банку, в банках «Меркурій», «Форум».

Серед негативних наслідків – різке коливання валютних курсів та спекуляції на валютному ринку, внаслідок чого тимчасово заблоковано діяльність 14 комерційних банків. Валютні коливання відображаються на платіжній дисципліні і якості кредитних портфелів. Керівництво НБУ пообіцяло банкам ліквідувати дефіцит ліквідності, що в довгостроковій перспективі може призвести до зниження вартості фондування. Стабільність валютного курсу повинні забезпечити позички міжнародних фінансових організацій.

Таблиця 1 - Рейтинг провідних українських банків за розміром активів, прибутку та власного капіталу за станом на 1.01.2014 року\*

| №п/п | Назва банку           | Розмір активів<br>(млн. грн.) | Чистий прибуток<br>(млн. грн.) | Власний капітал<br>(млн. грн.) |
|------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 1.   | Приватбанк            | 214490                        | 1 673                          | 20311                          |
| 2.   | Ощадбанк              | 103568                        | 678                            | 20455                          |
| 3.   | Укрексімбанк          | 94349                         | 198                            | 18083                          |
| 4.   | Дельта Банк           | 55298                         | 302                            | 3325                           |
| 5.   | Райффайзен Банк Аваль | 43460                         | 730                            | 7236                           |
| 6.   | Укросоцбанк           | 43056                         | 106                            | 8667                           |
| 7.   | Промінвестбанк        | 39737                         | 25                             | 5384                           |
| 8.   | Сбербанк Росії        | 35094                         | 572                            | 3666                           |
| 9.   | ПУМБ                  | 33207                         | 444                            | 4625                           |
| 10.  | Надра                 | 31115                         | 68                             | 4032                           |
| 11.  | Альфа – Банк          | 29293                         | 36                             | 4198                           |
| 12.  | Брокбізнесбанк        | 28914                         | 33                             | 14477                          |
| 13.  | Фінанси і кредит      | 25722                         | 26                             | 2108                           |
| 14.  | ВТБ банк              | 25285                         | 29                             | 1572                           |
| 15.  | Укрсиббанк            | 24111                         | 24                             | 2650                           |
| 16.  | Укргазбанк            | 23793                         | 18                             | 4522                           |
| 17.  | ОТП Банк              | 18722                         | 117                            | 3359                           |
| 18.  | Креді Агрітоль Банк   | 14142                         | 35                             | 1665                           |
| 19.  | «Південний»           | 11239                         | 57                             | 1690                           |
| 20.  | Імексбанк             | 11027                         | 21                             | 1402                           |

\*Джерело: Складно з використанням [1, с. 16-28]

На початку 2014 року банкіри з оптимізмом оцінювали перші результати роботи. В січні 2014 року прибуток банківської системи склав 810 млн. грн. проти 580 млн. грн. в січні 2013 року. Зросла доля комісійних доходів – прогнозованих і менш ризикованих для банків, в структурі видатків скоротилась доля процентних витрат і резервів під кредитні операції. Але звітність лютого і початку березня показала, що банківська система зіштовхнулась з новим викликом – відтоком роздрібних депозитів за цей період склав близько 10% від всіх вкладів фізичних осіб. На протязі останнього часу банки значно збільшили ставки по депозитам з ціллю зменшити відсоток вкладів, що призведе до зростання процентних видатків і буде стримувати зниження ставок по кредитах та збільшення роздрібного портфеля.

Значно вплине на ситуацію в системі адміністративний фактор, МВС разом з НБУ обіцяють ретельно вивчити операції біля 50 банків, підозрюваних в проведенні незаконних операцій (в квітні заблоковано рахунки 15 банків). В кращому випадку величина прибутку буде на рівні минулого року і навіть знизиться через збільшення обсягів резервування. Багато чого залежить від того наскільки довго протягнеться політична криза і яким чином вона вирішиться.

**Висновки.** Найважливішим в нинішній ситуації являється зміцнення довіри до банківської системи. Регулятору (НБУ) необхідно приймати більш зважені та рішучі дії. Вже вкотре НБУ в кризовій ситуації виконує роль стороннього спостерігача, це стосується ситуації з різким коливанням валютних курсів і спекулятивними діями ряду комерційних банків. Великого розмаху набули незаконні валютно-обмінні операції на вулицях і в підворіттях великих і малих міст України під прикриттям правоохоронних органів і кримінальних елементів. Повернення довіри до комерційних банків дозволить отримати додаткову грошову масу (по різним оцінкам у населення на руках знаходиться 70-80 млрд. дол.), в той же час Україна завжди знаходиться в пошуках іноземних позичок, що призводить до політичної та економічної залежності країни.

Потенціал розвитку банківської системи залишається суттєвим, в тому числі по причині недостатньої глибини проникнення банківських послуг. Найбільш перспективними з точки зору прибутковості є комплексне обслуговування щоденних

фінансових потреб клієнтів – платежі, розрахунки за товари та послуги, зберігання коштів, а також позички: овердрафт, кредитні карти, кредити готівкою.

Прибуток банківської системи за підсумками I півріччя фактично буде прямо пропорційним рівню девальвації гривні, яка призведе до збитків комерційних банків внаслідок переоцінки коротких відкритих валютних позицій і погіршенню якості обслуговування валютних кредитів. Девальвація більше ніж на 20% може призвести до збитковості всієї банківської системи.

## Список літератури

1. Бюлетень НБУ. – 2014. – №1. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [www.bank.gov.ua/doccatalog](http://www.bank.gov.ua/doccatalog).
2. 50 ведущих банков Украины [Електронний ресурс] // Коммерсантъ. - Режим доступу: [www.journals.ua/business](http://www.journals.ua/business).
3. Капитал 500. Лучшие компании Украины [Електронний ресурс] - Режим доступу: [www.capital.ua](http://www.capital.ua).

**Nikolay Zaets**

Odessa national polytechnic university

### **The Condition and Management of Perspective Development of Banking System of Ukraine**

The aim of the article is to define the conditions that constrain the development of banking system and to develop the directions of its strengthening and raising the trust among population to banking system.

Repeatedly the National Bank of Ukraine plays the role of observer in critical situation. It concerns abrupt fluctuations of currency rates and speculative actions of some commercial banks.

The potential of the development of banking system is still essential partially due to the insufficient network of banking services. Most perspective from the point of view of profitability is a complex of services of everyday financial needs of clients. The services include payments, bills for goods and services, money saving and borrowings such as overdraft, credit cards, cash credits.

The income of banking system according to the estimates for the first half-year is actually directly proportional to the level of hyena devaluation which will lead to losses of commercial banks as a result of reevaluation of short-term open currency positions and decrease of quality of currency credits services. The devaluation higher than 20% can lead to losses of all banking system.

**banking system, crediting, financial monitoring**

Одержано 15.05.14

## УДК 338

**Л.Д. Збаржевецька, канд. екон. наук, Л.М. Романюк, канд. екон. наук,  
С.А. Фрунза, доц., канд. екон. наук,  
Кіровоградський національний технічний університет**

## Інноваційні процеси: оцінка тенденцій та перспектив

У статті досліджуються інноваційні процеси в Україні та стан інноваційної діяльності в Кіровоградському регіоні. Проаналізовано рівень впровадження інновацій у промисловості регіону. Оцінено тенденції розвитку в інноваційній сфері, обґрунтовано проблему взаємодії таких факторів інноваційного розвитку як наука, освіта та виробництво. Акцентовано увагу на проблемах та ролі навчальних закладів у передових наукових дослідженнях, продукуванні інноваційних ідей. Визначено чинники, які спрямовані на підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання.

**інновації, інноваційна сфера, інноваційна діяльність, інноваційний процес**

Л.Д. Збаржевецька, Л.М. Романюк, © С.А. Фрунза, 2014



**Л.Д. Збаржевецкая, канд. екон. наук, Л.М. Романюк, канд. екон. наук, С.А. Фрунза, доц., канд. екон. наук**

*Кировоградский национальный технический университет*

**Инновационные процессы: оценка тенденций и перспектив**

В статье исследуются инновационные процессы в Украине и состояние инновационной деятельности в Кировоградском регионе. Проанализирован уровень внедрения инноваций в промышленность региона. Оценены тенденции развития инновационной сферы, обоснована проблема взаимодействия таких факторов инновационного развития как наука, образование и производство. Акцентировано внимание на проблемах и роли учебных заведений в передовых научных исследованиях, продуцировании инновационных идей. Определены факторы, которые направлены на повышение конкурентоспособности субъектов хозяйствования.

**инновации, инновационная сфера, инновационная деятельность, инновационный процесс**

**Постановка проблеми.** Сучасна світова економіка характеризується провідним значенням науково-технічного прогресу і дедалі вищою інтелектуалізацією виробництва, які визначають конкурентоспроможність суб'єктів господарювання та формують їх конкурентні переваги як у сфері виробництва матеріальних благ, так і у сфері їх просування на ринок. Конкурентні переваги не є сталими, вони утримуються тільки за умов ефективної політики і належної організації інноваційної діяльності на підприємстві. На цій основі уявлялося можливим досягнення високої конкурентоспроможності шляхом модернізації та оновлення виробничих потужностей підприємств, створення нових видів продукції, удосконалення системи управління, інтенсифікації інноваційного розвитку підприємства у цілому. Недооцінка ролі інновацій і науково-технічного забезпечення соціально-економічного розвитку в Україні призвела до того, що відбувається руйнація не тільки промислового, а й наукового потенціалу і, відповідно, загострення соціальних проблем.

Саме тому, останнім часом, великого значення набуває регіональний аспект розвитку інноваційної сфери та її ролі як важливого фактору економічного та соціального розвитку держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Інновації є предметом особливої уваги у працях сучасних українських вчених, адже інноваційний розвиток залишається слабкою ланкою економіки України.

Так, питання інноваційного розвитку економіки, стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства, інвестиційного забезпечення інноваційного розвитку висвітлені у працях Ю.М. Бажала, Л.К. Безчасного, В.М. Гриньова, М.В. Семикіна, В.В.Стадник, Д.М. Стеценка, Л.І. Федулової, Д.М. Черваньова, О.С Чмир. Автори одностайно стверджують, що впровадження інновацій стимулює якісні перетворення у виробництві, які, у свою чергу, є поштовхом до суттєвих позитивних змін у досягненні досконалості.

Науковці визнають, що для виходу економіки України з кризи немає іншого шляху, ніж подолання інноваційної інертності суб'єктів різних форм господарської діяльності, створення ефективного економічного механізму, здатного забезпечувати інноваційну активність [2], завершення структурної перебудови економіки, прискорення темпів економічного зростання.

**Постановка завдання.** Завданням статті є розкриття проблем у сфері взаємодії ключових чинників інноваційного розвитку: науки, освіти та виробництва, які є основним підґрунтям стійкого соціально-економічного розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз сучасної економічної практики свідчить, що високих результатів підприємства можуть досягати лише за систематичної і цілеспрямованої інноваційної активності, спрямованої на пошук можливостей, які

відкриває середовище господарювання щодо виготовлення і впровадження нових видів продукції, товарів, виробничих засобів, відбір перспективних науково-технічних досягнень, своєчасне патентування винаходів, освоєння нових форм організації виробництва і ринків, просування наукомістких товарів на ринок. Це передбачає особливий інноваційний стиль господарювання, що базується на нових знаннях, їх технологічному застосуванні та ринковій реалізації.

Інноваційні процеси в економіці України не набули вагомих масштабів. В українській економіці домінують низькотехнологічні галузі виробництва, які природно відносяться до малонаукоємних галузей: добувна і паливна – 0,8-1%; харчова, легка промисловість, агропромисловість – 1,2%. У цілому в Україні домінує відтворення виробництва 3-го технологічного укладу (гірнична металургія, залізничний транспорт, неорганічна хімія та виробництво добрив тощо). Відповідно, майже 95% вітчизняної продукції належить до виробництв 3-го та 4-го технологічних укладів. Зростання ВВП, за рахунок введення нових технологій, в Україні оцінюється всього у 0,7-1% [3].

За даними Держкомстату України та Головного управління статистики у Кіровоградській області протягом останнього десятиріччя інноваційна активність вітчизняних промислових підприємств балансує в межах 11-18% (табл.1).

Таблиця 1 – Впровадження інновацій на промислових підприємствах [5]

| Показники   | 2000  | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|-------|------|------|------|------|
| <i>Частка підприємств, що займалися інноваціями, %</i>                    |       |      |      |      |      |
| Україна   | 18    | 11,9 | 13,8 | 16,2 | 17,4 |
| Кіровоградська область  | 7,5   | 14,3 | 13,2 | 15,5 | 17,4 |
| <i>Частка підприємств, що впроваджували інновації, %</i>                  |       |      |      |      |      |
| Україна   | 14,8  | 8,2  | 11,5 | 12,8 | 13,6 |
| Кіровоградська область  | 7,1   | 8,5  | 10,4 | 12,5 | 12,8 |
| <i>Впроваджено нових технологічних процесів, процесів</i>                 |       |      |      |      |      |
| Україна   | 1403  | 1808 | 2043 | 2510 | 2188 |
| Кіровоградська область  | 2     | 42   | 29   | 27   | 31   |
| <i>у т.ч. маловідходні, ресурсозберігаючі</i>                             |       |      |      |      |      |
| Україна   | 430   | 690  | 479  | 517  | 554  |
| Кіровоградська область  | 1     | 29   | 18   | 10   | 11   |
| <i>Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, найменувань</i>      |       |      |      |      |      |
| Україна   | 15323 | 3152 | 2408 | 3238 | 3403 |
| Кіровоградська область  | 99    | 33   | 65   | 46   | 59   |
| <i>з них нові види техніки</i>  |       |      |      |      |      |
| Україна   | 631   | 657  | 663  | 897  | 942  |
| Кіровоградська область  | 1     | 9    | 28   | 20   | 22   |
| <i>Частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %</i> |       |      |      |      |      |
| Україна   | 6,8   | 6,5  | 3,8  | 3,8  | 3,3  |
| Кіровоградська область  | 1,2   | 7,0  | 5,2  | 5,3  | 2,8  |

Різке падіння інноваційної активності промислових підприємств України у 2005 р. зумовила низка політичних, законодавчих, економічних, енергетичних проблем в державі. І хоча в 2006-2012 рр. відбувалося деяке покращення в інноваційній сфері завдяки впровадженню нових технологічних процесів та освоєнню нових видів техніки, однак стан інноваційної активності залишається доволі низьким [5].

При цьому, основним видом інновацій, які здійснювались на підприємствах регіону, було освоєння виробництва нових видів продукції. У той же час, найбільш прибутковими у довгостроковій перспективі є не продуктові, а технологічні інновації, які сприяють економічному зростанню не лише у теперішній час, а дозволяють підвищити конкурентоспроможність підприємства на значно більший період у порівнянні з виробництвом лише нових видів продукції.

Питома вага підприємств, що займалися інноваційною діяльністю у Кіровоградській області у 2012 р. становила 17,4%, що на 1,2 в.п. більше проти попереднього року. Питома вага підприємств, що впроваджували інновації у 2012 р. становила 12,8% загальної кількості підприємств, що на 0,3% більше, ніж у 2011 р. [4].

Найбільша кількість суб'єктів господарювання, що займаються інноваційною діяльністю спеціалізувалась у сферах: технічних наук (73,3% загальної кількості підприємств); сільськогосподарського профілю – 20%; педагогічних наук – решта [3].

У Кіровоградській області збільшується кількість впровадження у виробництво маловідходних та ресурсозберігаючих технологій, а також нових видів техніки. Разом з тим, питома вага обсягу реалізованої продукції у 2012 році в промисловості зменшилася на 2,5 %, в порівнянні з 2011 роком, та становила 2,8%.

Кіровоградська область має значний науково-технічний та виробничий потенціали у галузі сільськогосподарського машинобудування, які зосереджені у містах Кіровоград та Олександрія. Підприємства галузі готові запропонувати розробки з організації виробництва сучасних моделей сівалок, комбінованих ґрунтообробних і посівних агрегатів, зерно- і кормозбиральних комбайнів, борін, кормодробарок та інших машин. Кіровоградщина стабільно займає провідне місце за випуском насосів серед виробників даного виду продукції в Україні. Але для реалізації даних програм підприємствам необхідно надати достатній обсяг ресурсів, постійно вести роз'яснення персоналу щодо значення та сутності інновацій, інтенсивно та безперервно здійснювати навчання персоналу.

Майже 72,4% (21 підприємство) загальної кількості підприємств, що впроваджували інновації розташовано у місті Кіровоград, 2 у Кіровоградському районі, та по 1 підприємству у місті Світловодськ та Голованівському, Новгородківському, Новомиргородському, Олександрівському та Олександрійському районах.

За даними департаменту освіти і науки Кіровоградської обласної державної адміністрації, в галузі машинобудування та приладобудування здійснено ряд заходів. Зокрема: на ВАТ «Червона зірка» було оновлено асортимент продукції та освоєно випуск нових сівалок: «Оріон-9,6», «Вега-8» для висіву зернових культур при мінімальній обробці ґрунту; введено в дію нові ресурсо-зберігаючі технології «Бережливе виробництво»; впроваджено технології щодо поліпшення управління підприємством («Стратегічний менеджмент», «Візуальний менеджмент»). На ВАТ «Гідросила» освоєно виробництво гідронасосів та гідроприводів серії «UNIVERSAL», а саме: насосу НШ10У. На ПАТ «Кіровоградолія» у галузі харчової промисловості запроваджено енергозберігаючі технології, що дають можливість отримувати теплову енергію власного виробництва, не спалюючи мазут і газ.

Важливою складовою інноваційної діяльності є праця висококваліфікованих технологів, конструкторів, маркетологів, економістів, фінансистів, які виконують специфічні функції з технологічного проектування та конструювання новацій, забезпечення фінансами науково-дослідних і проектно-пошукових робіт, калькулювання витрат ресурсів, цінового проектування, просування на ринок тощо.

В Україні, всупереч світовим тенденціям, продовжується скорочення загальної чисельності кадрів, зайнятих у сфері досліджень і розробок. У 2012 р. загальна кількість працівників організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи, становила 129,9 тис. осіб, що на 3,6% менше порівняно з відповідним періодом 2011 р., у т.ч. дослідників – на 2,5%. Кількість виконавців наукових та науково-технічних робіт на засадах сумісництва становила 61,1 тис. осіб, що менше на 10,4% порівняно з 2011р., у т.ч. дослідників – на 10,9%, техніків – на 22,2%, допоміжного персоналу – на 1,0%. У їхній загальній кількості дослідники склали 87,6%, доктори наук – 10,9%, кандидати

наук – 42,8%; жінки – 43,6%, майже половина з яких – фахівці з науковими ступенями (1312 докторів та 10898 кандидатів наук). Більшість дослідників-сумісників (83,3%) працювала у вищих навчальних закладах, 58,3% яких – фахівці вищої кваліфікації [4].

Усього чисельність працівників у наукових установах державного, підприємницького та освітнього секторів науки становить 0,63% від зайнятого населення України (у Росії й Білорусі відповідно 1,1% та 1,3%).

При загальному скороченні чисельності виконавців НДДКР, у 2012 р. практично не змінилася кількість фахівців з науковими ступенями.

Щодо ситуації в Кіровоградській області, у 2010 р. чисельність працівників основної діяльності організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи, склала 512 осіб, і порівняно з 2011 р., збільшилась на 6%. Науково та науково-технічні роботи виконували 309 дослідників (60%) та 203 особи інших категорій персоналу. У 2012 р. порівняно з 2009 р. спостерігається зниження питомої ваги чисельності фахівців, які виконують наукові дослідження та розробки за сумісництвом, та становлять 1129 осіб (за рахунок включення всіх науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, які поєднували викладацьку діяльність з науковою), з них 636 (56%) мали науковий ступінь доктора або кандидата наук (більшість яких знаходиться у віковій групі 50-59 років [4].

Усі ці працівники є суб'єктами інноваційної діяльності, однак лише частина з них бере на себе відповідальність за прийняття рішення щодо практичного застосування інновацій на підприємстві. Такі рішення, як правило, є ризикованими і приймаються, здебільшого, вищим керівництвом підприємства або його власником.

Ризик, що супроводжує інноваційні проекти, намагання використовувати дешеву робочу силу, застарілі виробничі технології та техніку, створюють умови для відхилення на вітчизняних підприємствах 80-90% всіх, запропонованих персоналом, інноваційних ідей.

В Україні, поки що, діє модель соціально-економічного розвитку, орієнтована на дешеві технології, техніку, сировину та робочу силу.

За даними служби статистики України середня заробітна плата за видами діяльності в економіці країни становить більше 3 тис. грн. або еквівалент 360 дол. США. Якщо отримані працівником 360 дол. розділити на середньомісячну норму робочого часу (166,83 год.), середньогодинна зарплата працівника становитиме 2,16 дол. Зарплата для більшості кваліфікованих робітників в Україні не перевищує 2 дол. США за годину.

Для порівняння: в Німеччині громадяни заробляють 40 євро за годину, у Швеції – 39 євро, Данії – 38,1 євро, Бельгії – 37,2 євро, Люксембурзі – 34,6 євро, у Франції – 34,2 євро, в Болгарії – 3,7 євро, в Румунії – 4,4 євро, Литві – 5,8 євро, в Латвії – 6 євро. Середня зарплата в Росії перевищила еквівалент 830 доларів США, що вище середньоукраїнського рівня більш ніж в 2 рази. Середня зарплата робітника в світі (за даними ООН серед 72 країн) становить 1480 доларів США за місяць [4].

Найбільше в ЄС заробляють громадяни, задіяні у промисловості, сфері послуг, будівництві, секторі некомерційної економіки (за винятком державного управління) (рис. 1).

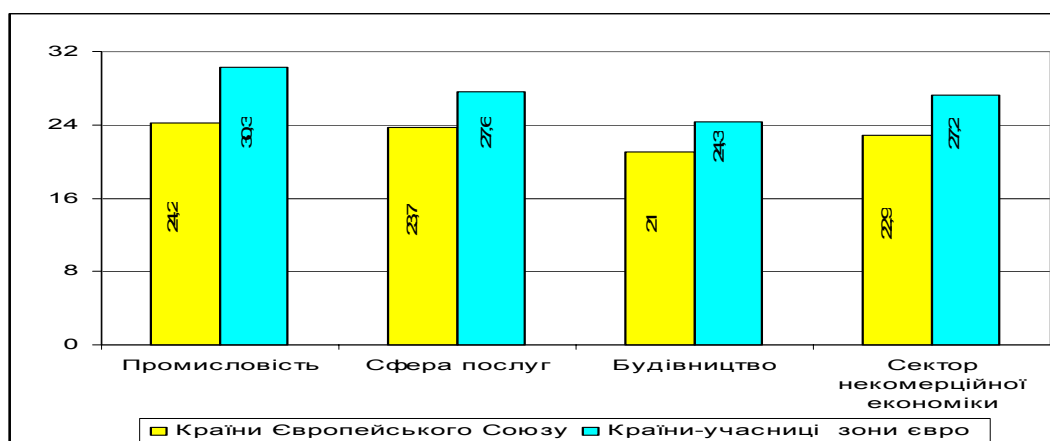


Рисунок 1 – Оплата праці громадян у Європі, євро за годину

Середню заробітну плату за видами економічної діяльності в Україні та регіоні наведено у таблиці 2.

Таблиця 2 – Середня заробітна плата за окремими видами економічної діяльності (на кінець року), грн.

| Роки                   | Усього | Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги | Промисловість | Фінансова діяльність | Освіта |
|------------------------|--------|---|---------------|----------------------|--------|
| <b>2012</b>            |        |   |               |                      |        |
| Україна                | 3377   | 2104  | 3818          | 6395                 | 2767   |
| Кіровоградська область | 2428   | 2019  | 2728          | 3774                 | 2323   |
| <b>2013</b>            |        |   |               |                      |        |
| Україна                | 3268   | 2503  | 3759          | 6259                 | 2601   |
| Кіровоградська область | 2583   | 2246  | 2932          | 3949                 | 2453   |

У Кіровоградському регіоні скорочується кількість впроваджених у виробництво раціоналізаторських пропозицій: у 2010 р. їх використано на 5,2% менше, ніж у 2009 р., у 2008 р. – на 4,8% менше, ніж у 2007 р. Раціоналізаторство здебільшого підтримується на великих підприємствах, які мають достатні фінансові, матеріально-технічні ресурси для інноваційної діяльності та патентні відділи. Разом з тим, кількість великих інноваційних підприємств, за період 2007-2012 рр., зменшилась, а кількість малих інноваційних підприємств, навпаки, має тенденцію до зростання [4].

Аналізуючи тенденції розвитку в інноваційній сфері доцільно зосередити увагу на складових інноваційного трикутника (наука – освіта – виробництво), які існують без будь-якої координації та загальних цілей. І це є головною проблемою для прискореного розвитку економіки держави.

В Україні не надається пріоритетної уваги науково-технологічному розвитку, що негативно позначається на науці і її потенціалі. Науковці стали не затребуваними економікою країни й тому втратили орієнтири і довгострокові цілі. У зв'язку з цим, доцільно політику держави спрямовувати на пріоритетний науково-технологічний розвиток, що буде створювати умови для розвитку стратегічних програм розбудови України та мати в основі власні наукові розробки і власний кадровий супровід, а отже, дозволить природнім чином вирішити проблему належного фінансування науки. Адже, для забезпечення пріоритетного науково-технологічного розвитку будь-якого суспільства, необхідно спрямовувати на науку близько 3 % від ВВП. Але ці витрати не обов'язково повинні фінансуватися з бюджету країни. З досвіду США і Японії, які

фінансують науку на рівні 3 % ВВП і вище, з бюджету на такі цілі виділяються кошти до 0,5 % від ВВП і лише на фінансування фундаментальних досліджень. Інші кошти наука одержує від виробничого сектора й бізнесу, будучи невід'ємною складовою інноваційного комплексу: виробництво, наука, освіта, бізнес [3].

Відсутність сучасного наукового обладнання, недостатня концентрація кадрового і фінансового потенціалу на проривних напрямках досліджень, масовий відтік молодих науковців за межі України обумовили кардинальне якісне відставання вітчизняної науки від передової у світі. Вищим навчальним закладам приділяється другорядна роль у проведенні передових наукових досліджень, що є основою елітної університетської підготовки. Університети, пов'язані в єдиному комплексі з виробництвом, створюють суспільні блага, товари й послуги. В той же час склалася система державних пріоритетів і відношення до університетської освіти як до просвітительської, допоміжної, а не як до продуктивної та інноваційної сфери.

Внаслідок об'єктивних процесів відбулося суттєве розширення вищої освіти. Назріла необхідність визнати наявність у державі двох ланок вищої освіти – масова вища освіта, що надає базові знання більшості населення України і передова вища освіта, що готує високоякісний, конкурентоспроможний людський капітал на основі використання наукових досліджень та інновацій. Університети України ще не стали центрами підготовки сучасних фахівців у сфері інновацій.

Всі учасники інноваційного процесу мають бути зацікавлені у поєднанні їх інтересів і зусиль у створенні і застосуванні нових знань та технологій з метою виходу на внутрішній і зовнішні ринки з високотехнологічною продукцією. У реалізації зазначеної взаємодії і створенні, таким чином, конкурентної економіки, заснованої на знаннях, роль державної влади є провідною.

Важливою складовою законодавчого поля інноваційної діяльності України має стати закон та відповідні нормативні акти, які б регулювали взаємні інтереси і мотивацію органічно нероздільних груп учасників інноваційного розвитку, а саме:

- високотехнологічних компаній, підприємств та інтелектуального середовища;
- конкурентоспроможних наукових лабораторій та груп, які зацікавлені у впровадженні своїх винаходів і отриманні винагороди через механізм Закону України «Про авторські та суміжні права»;
- факультетів, кафедр, лабораторій, відділів університетів, спроможних готувати якісний людський капітал, для кадрового супроводження інноваційної діяльності, які зацікавлені в оновленні своєї навчально-лабораторної бази за рахунок співпраці з високотехнологічними компаніями, організації практик для студентів, стажування працівників тощо;

**Висновки.** З аналізу стану інноваційних процесів, можна зробити висновок, що назріла нагальна необхідність у зміні негативних тенденцій, що склалися в науковій сфері та спрямуванні державної політики на формування та максимальне використання якісно нового науково-технічного потенціалу, для переведення вітчизняної економіки на інноваційний шлях розвитку.

Для розбудови інтелектуально-орієнтованої економіки необхідно розвивати науку з високим інноваційним потенціалом, сучасне технологічне оснащення та інформаційне забезпечення, раціональну організацію науково-дослідних, дослідно-конструкторських розробок, розвинуту систему комерціалізації наукових результатів.

Державна політика має орієнтуватися на різні моделі інноваційного розвитку в залежності від стану науково-технічного потенціалу і конкретних проблем, що постають перед суспільством. Ефективність такого механізму має відповідати головним вимогам щодо його функціонування, а саме: маневреності і адаптивності

(здатності до саморегуляції у випадку відхилень від вибраної стратегії та цілей розвитку національної економіки), мати високий ступінь наукової обґрунтованості і визначеності розвитку та узгодженості інтересів різних суб'єктів інноваційної політики.

Комплекс заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності національної науки і освіти та її комплексної взаємодії з виробничими структурами, що є одним з невідкладних завдань для нашої країни та регіону має визначатися наступними взаємопов'язаними чинниками:

– державною політикою, яка має сформувати керовану інноваційну модель держави з включенням до неї фундаментальної і прикладної науки та передової освіти, як найважливіших продуктивних сил розвитку економіки;

– корінного реформування та посилення зв'язків вітчизняної науки і виробництва з метою повернення Україні ролі генератора нових знань, виробника конкурентоспроможних видів техніки та високих технологій і виходу з цією продукцією на внутрішній і зовнішній ринки.

Інноваційна політика регіону має бути спрямована на розвиток науки й техніки, підвищення інноваційної активності підприємств, що забезпечить їх конкурентоспроможність та сприятиме захисту економічних інтересів.

## Список літератури

1. Збаржевецька Л.Д. Методи, важелі та механізми підвищення інноваційної активності працівників / Л.Д. Збаржевецька // *Економіка и управление: научно-практический журнал* – №6. – Симферополь.: НАПКС, 2009. – С. 31-37.
2. Інноваційна складова економічного розвитку / [Л.К. Безчасний, В.П. Мельник, О.Г. Білоцерківець та ін.]; відп. ред. Л.К. Безчасний. – К. : НАН України, Ін-т економіки, 2000. – 262 с.
3. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації [Текст] : монографія / [Семикіна М. В., Пасєка С. Р., Збаржевецька Л. Д. та ін.]; Черкас. нац. ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси : [МАКЛАУТ], 2012. – 320 с
4. Наукова та інноваційна діяльність в області : стат. зб. – Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2011. – 67 с.
5. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2012 р. : стат. збірник. – Державна служба статистики України, 2013.

**Lyudmila Zbarzhevetska, Lyudmila Romanyuk, Svetlana Frunza**

*Kirovograd natsionalnyy Technical University*

**Innovation processes: assessment of trends and prospects**

The aim of this article is to analyze the main problems of basic elements of innovative development, such as science, education and industry.

Tendencies of innovative capacity in Ukraine and the state of innovative activity in Kirovohrad region were explored in the article. Application of innovative approaches in industrial sphere of a region was analyzed. Tendencies of innovations development were evaluated; interactions between the main elements of innovative development were investigated. Special attention was paid to the role of educational institutions in scientific research and suggestion of innovative ideas.

Ways of optimization of competitive capacity of national science and education were suggested.

**innovations, innovation sphere, innovative activity, innovation process**

Одержано 06.03.14

УДК 339.9

**Л.Р. Прус, доц., канд. екон. наук**

*Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький*

## Оцінка здійснення митних процедур в міжнародних рейтингах

У статті розглянуто аспекти оцінки та методологія її визначення щодо здійснення митних процедур в країні, систематизовано показники оцінки митної сфери, визначено взаємозв'язок між міжнародними індексами в контексті митних процедур.

**митні процедури, міжнародні індекси, бенчмаркінг, показник, оцінка**

**Л.Р. Прус, доц., канд. екон. наук**

*Государственный научно-исследовательский институт таможенного дела, г. Хмельницкий*

**Оценка осуществления таможенных процедур в международных рейтингах**

В статье рассмотрены аспекты оценки и методология ее определения по осуществлению таможенных процедур в стране, систематизированы показатели оценки таможенной сферы, определена взаимосвязь между международными индексами в контексте таможенных процедур.

**таможенные процедуры, международные индексы, бенчмаркинг, показатель, оценка**

**Постановка проблеми.** Здійснення державної митної справи визначає рівень міжнародної конкурентоспроможності країни, оскільки безпосередньо впливає на розвиток міжнародної торгівлі. Спрощення й гармонізація митних процедур, підвищення їх якості активізує зовнішньоекономічні операції. Тому особливої уваги набуває питання оцінки здійснення митних процедур, ефективність яких займає провідне місце у системі зовнішньої політики держави. Складність їх оцінювання визначається з однієї сторони – специфікою здійснення державної митної справи, а з іншої – недостатнім рівнем методологічного забезпечення самого оцінювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці оцінювання у митній сфері присвячено дослідження багатьох вчених. Зокрема, найбільша увага акцентується на оцінці діяльності митних органів у працях Калінеску Т.В., Пономарьова І.В., Зубрицького А.І., Бридуна Є.В., Несторишена І.В. та Рудої Т.В., ефективності здійснення митної справи – Суворова В. В., І Бережнюка, П. Пашка, С. Терещенка тощо. Однак питання оцінки власне митних процедур, в т.ч. формальностей залишилися не вирішеними та потребує подальших наукових розвідок у цьому контексті.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є пошук та аналіз показників, які характеризують здійснення митних процедур та застосовуються на міжнародному рівні, що дозволить розробити методичну основу оцінки їх здійснення в Україні та повною мірою імплементувати положення Міжнародної конвенції про спрощення та гармонізацію митних процедур та Рамкових стандартів безпеки та спрощення міжнародної торгівлі Всесвітньої митної організації.

**Виклад основного матеріалу.** Митна складова виокремлюється в багатьох міжнародних індексах оцінки рівня розвитку країни, зокрема у Глобальному індексі конкурентоспроможності (GCI - Global Competitiveness Index), який визначається на



основі дослідження швейцарської неурядової організації «Всесвітній економічний форум» (World Economic Forum). Дане дослідження проводиться спільно з мережею партнерських організацій - провідних дослідницьких інститутів у країнах, що аналізуються у звіті. Цей рейтинг розраховується за 111 показниками, з яких 28 розраховуються на основі загальнодоступних статистичних даних, а решта - за оцінками керівників середніх і великих підприємств. Порівняння країн здійснюється за 12 складовими конкурентоспроможності: інститути; інфраструктура; макроекономічна стабільність; охорона здоров'я та початкова освіта, вища освіта та професійна підготовка; ефективність ринку товарів; ефективність ринку праці; рівень розвитку фінансового ринку; технологічна готовність; розмір ринку; рівень розвитку бізнесу; інновації. При цьому в Індексі врахована концепція стадій економічного розвитку, що дозволяє адекватно оцінити вплив кожної складової на рівень конкурентоспроможності кожної окремо взятої країни. Індекс розраховується на регулярній основі щорічно з 1995 року. Україна увійшла в глобальний рейтинг в 1996 році. У індикаторі 6 «Ефективність ринку товарів» (17%) митна складова оцінюється за показником 6.13 «Тягар митних процедур», який розраховується на підставі проведення експертних опитувань керівників підприємств щодо сприйняття ефективності митних процедур у своїй країні. Оцінка митних процедур здійснюється за 7-бальною шкалою, від 1 - вкрай неефективно до 7 - дуже ефективно. Відбір оцінок здійснюється на основі подвійної стратифікації залежно від розміру компанії і галузі діяльності. Дані збираються через Інтернет або шляхом особистого інтерв'ювання. Відповіді агрегуються за допомогою середньозваженого сектора, при чому дані за останній рік об'єднуються з даними за попередній рік для створення змінної середньої.

Іншим міжнародним індексом, що включає оцінку здійснення державної митної справи є Індекс ефективності логістики (LPI - Logistics Performance Index). Це дослідження проводиться Всесвітнім банком спільно з регіональним проектом USAID щодо лібералізації торгівлі та митній реформі (RTLC) у країнах Центральної Азії. Розрахунок рейтингу базується на опитуванні кожні 2 роки експедиторів і перевізників, які оцінюють рівень логістики в країнах, в яких вони працюють і в країнах - торговельних партнерах [1]. Даний індекс вимірює ефективність по всьому ланцюжку постачання логістичних послуг в країні і дає оцінку з двох позицій: з національною і з міжнародною. Міжнародний індекс ефективності логістики є сумарним показником ефективності роботи сектору логістики, який об'єднує дані щодо 6 ключових компонентів ефективності в єдиний комплексний показник: ефективність роботи митних органів (індикатор «Митниця»), якість інфраструктури, простота організації міжнародних поставок товарів, компетентність і якість логістичних послуг, можливість відстеження вантажів, дотримання термінів поставок [2]. LPI оцінюється за допомогою стандартних статистичних методів, щоб агрегувати дані в єдиний показник, який може використовуватися для міжкраїнових зіставлень. Показник «Митниця» оцінюється за 5-бальною шкалою: 1-«дуже низька ефективність», 5 – «дуже висока» і деталізована у таких аспектах: оперативна обробка митної декларації; оприлюднення процедур і вимог до експорту/імпорту; наявність перегляду/оскарження; обробка до прибуття; формалізація процесу діалогу; Інтернет обробка супровідної документації; вибір місця остаточного оформлення; випуск під гарантією до остаточного оформлення; вимога, що ліцензований митний брокер може залучатись до митного оформлення; оцінка митної вартості за допомогою довідкової ціни та ін. засобу зростання; фізичний огляд (відсотків поставок); кількість фізичних інспекцій [3].

Всесвітнім банком проводяться й дослідження простоти здійснення підприємницької діяльності, результатом яких є щорічне складання доповіді «Ведення

бізнесу» (Doing Business Report). В ньому вимірюється час і вартість (виключаючи митні збори) експорту та імпорту стандартної партії товарів, що переміщуються морським шляхом. Враховується час і вартість проходження всіх офіційних процедур, але час і вартість морського транспорту не враховується. Також враховуються всі документи, необхідні для експорту та імпорту товарів через кордон. Доповідь включає 10 індикаторів, кожен з яких, у свою чергу, має певні параметри [4]: створення підприємств, отримання дозволів на будівництво, підключення до системи енергопостачання, реєстрація власності, отримання кредитів, захист інвесторів, оподаткування, міжнародна торгівля, забезпечення виконання контрактів та стягнення боргів. У індикаторі «Міжнародна торгівля» враховуються процедурні вимоги щодо експорту та імпорту стандартних товарів і вантажів при доставці морським транспортом. Враховуються всі офіційні процедури з експорту та імпорту товарів із зазначенням витрат часу і витрат на проходження процедур. Проте не враховуються час і витрати, пов'язані з морськими перевезеннями. Враховуються також всі документи, необхідні торговій компанії для експорту або імпорту товарів через національні кордони. Стосовно до експорту товарів враховуються процедури, починаючи з упаковки товарів на складі до їх відправки з порту відправлення. Для країн, що не мають виходу до моря, враховуються процедури, що діють на внутрішньому прикордонному пункті, оскільки порт знаходиться в країні з перехідною економікою.

Стосовно імпорту товарів враховуються процедури з моменту прибуття судна в порт призначення до доставки вантажу на склад. Оплата здійснюється акредитивом, і враховуються терміни, витрати і документи, необхідні виставлення або акредитива або повідомлення про нього. Рейтинг за ступенем сприятливості умов для ведення міжнародної торгівлі являє собою просте середнє процентильне рейтингові за вхідними в дану категорію показниками.

Місцеві експедиторські фірми, судноплавні компанії, митні агенти, посадові особи порту і банки надають інформацію про необхідні документи, вартість і терміни проходження кожної процедури. Для забезпечення порівнянності даних за різними країнами використовуються деякі допущення відносно компаній і товарів. Встановлюються допущення щодо товарів та компаній. Зокрема, обумовлено, що товари транспортуються в 20 - футових, повністю заповнених контейнерах для перевезення сухих вантажів. Вага 10 тонн, оціночна вартість 20000 доларів, а продукція не є небезпечною чи з особливими вимогами та є однією з основних статей експорту або імпорту країни.

Враховуються документи, необхідні для узгодження з відповідними відомствами, в тому числі і з державними міністерствами, адміністрацією порту та митниці, а також органами контролю. Для країн, що не мають виходу до моря, також враховуються документи, необхідні владою в країні з перехідною економікою. Оскільки платіж здійснюється акредитивом, також беруться до уваги всі документи, необхідні банкам для виставлення або забезпечення акредитива. Документи, які запитуються в процесі митного контролю, але які дійсні протягом року або більше одного року і не вимагають поновлення при обробці кожної торгової партії (наприклад, щорічний сертифікат про виплату податків), не враховуються. Документи, які необхідні виключно для цілей пільгового режиму більше не враховуються, наприклад, свідоцтво про походження, якщо його використання пов'язане виключно з тим, щоб претендувати на пільгову тарифну ставку в рамках торгових угод. Проте передбачається, що експортер завжди буде отримувати свідоцтво про походження для свого торгового партнера, відповідно, час і витрати на отримання такого свідоцтва включені в загальний підрахунок часу і витрат на експорт.

Витрати часу на експорт та імпорт вказуються в календарних днях. Обчислення часу починається з моменту початку проходження процедури і закінчується моментом її завершення. Якщо проходження процедури може бути прискорене за додаткову плату і ця можливість доступна всім торговим компаніям, враховується варіант прискореної процедури, за умови що він є законним. Процедури прискореного проходження формальностей, що застосовуються тільки відносно фірм, що знаходяться в зонах виробництва товарів на експорт, або тільки щодо певних акредитованих фірм відповідно до програм уповноважених господарюючих суб'єктів, до уваги не приймаються, оскільки вони доступні не для всіх торгових компаній. Не враховується час, пов'язаний з морськими перевезеннями. Передбачається, що експортер та імпортер діють без зволікань і мають намір завершити всі залишилися процедури якомога швидше. Процедури, які можуть проходити паралельно, враховуються як одночасні. При цьому передбачається, що для підготовки документації, перевезення всередині країни, очищення від митних та інших формальностей, а також вантажно-розвантажувальних робіт у портах і терміналах, потрібно як мінімум один день на кожну операцію і не може здійснюватися одночасно.

Витрати включають збори, що стягуються з 20 - футового контейнера, в доларах США. Беруться до уваги всі збори, пов'язані з проходженням процедур з експорту або імпорту товарів. До них відносяться витрати на оформлення документів, адміністративні збори з митного очищення та перевірку, комісійні митних брокерів, витрати, пов'язані з портом, і витрати на внутрішні перевезення. Не враховуються митні тарифи і мита, відносяться до морських перевезень. Враховуються тільки офіційні витрати [5].

Узагальнюючим індексом, який порівнює легкість ведення міжнародної торгівлі та оцінює перешкоди, що виникають у ланцюжку постачання товарів та ґрунтується на вищерозглянутих індексах є Індекс сприяння торгівлі (The Enabling Trade Index – ETI). Його розраховують на основі проведення досліджень Всесвітнього економічного форуму за 9 складовими: доступ на внутрішній і зовнішні ринки; ефективність митної адміністрації; ефективність експортно-імпортних процедур; прозорість роботи прикордонних служб; доступність і якість транспортної інфраструктури; доступність і якість транспортних послуг; доступність і поширеність інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ); регуляторне середовище і безпека.

Індикатор 2 «Ефективність митного адміністрування» вимірює ефективність митних процедур за сприйняттям з боку приватного сектора (береться показник «Тягар митних процедур» Всесвітнього економічного форуму), а також враховується якість митних послуг. Якість митних послуг оцінюється шляхом опитування на основі анкети з 13 питаннями, розробленої Всесвітньою Асоціацією Експрес-доставки (Global Express Association). Питання анкети охоплюють різні аспекти послуг, які надаються митними та пов'язаними з нею установами: оформлення вантажів за допомогою електронного обміну даними; строки випуску в обіг товарів, відокремленість фізичного випуску товарів від податкового контролю; повний робочий день (24 годин / 7 днів на тиждень), автоматизована обробка; адаптованість режиму роботи до комерційних потреб; плата за митні послуги у робочий час; перевірку та випуск товарів, що прибувають повітряним шляхом; застосування спеціальних спрощень; звільнення від формальних процедур декларування; оформлення вантажів третьою стороною тощо. Максимальний бал економіка може отримати 12 [6].

Індикатор 3 «Ефективність експортно-імпортних процедур» базується на визначенні ефективності процесу митного оформлення вантажів, а також кількості днів і документів, необхідних для імпорту та експорту товарів, а також загального обсягу

офіційних витрат, пов'язаних з імпортом, а також експортом, за винятком тарифів і податків на зовнішню торгівлю. Ефективність митного оформлення визначається на основі дослідження Світового банку «Індекс ефективності логістики» за 5-бальною шкалою (індикатор «Митниця»).

Розрахунок часу для процедури починається з моменту його ініціювання і виконання, поки вона не буде завершена. Враховується відповідний показник індексу Doing Business Світового банку. Кількість всіх документів, необхідних для імпорту товарів враховує всі документи, необхідні для імпорту товару. Враховується відповідний показник індексу Doing Business Світового банку. Вартість імпорту визначається на основі встановлення суми платежів, що стягуються за 20 - футовий контейнер в дол. США, враховуючи всі витрати на процедури, які необхідні. Джерелом цих даних є відповідний показник Світовий банк у дослідженні Doing Business. Аналогічно розраховується й відповідні показники для експорту.

Дані табл. 1 засвідчують погіршення позицій України в основних міжнародних рейтингах, окрім індексу Doing Business. Зокрема, це й пов'язано із неефективним та неякісним здійсненням митних процедур.

Таблиця 1 – Бенчмаркінг ефективності здійснення митної справи в Україні (узагальнено за звітами Світового банку, Всесвітнього економічного форуму)

| Назва індексу  | 2010-2011 | 2011-2012      | 2012-2013 | 2013-2014      |
|--|-----------|----------------|-----------|----------------|
|  | місце     | місце          | місце     | місце          |
| 1. Індекс глобальної конкурентоспроможності: тягар митних процедур | 89 з 139  | 82 з 142       | 73 з 144  | 84 з 148       |
| 2. Індекс логістичної ефективності: міжнародний митниця            | 102 з 155 | не проводилось | 66 з 155  | 61 з 160       |
|  | 135 з 155 |                | 88 з 155  | 69 з 160       |
| 3. Індекс ведення бізнесу: міжнародна торгівля                     | 145 з 183 | 152 з 183      | 137 з 185 | 112 з 189      |
|  | 139 з 183 | 140 з 183      | 148 з 185 | 148 з 189      |
| 4. Індекс сприяння торгівлі:                                       | 81 з 125  |                | 86 з 132  |                |
| 4.1. ефективність митної адміністрації:                            | 110 з 125 |                | 126 з 132 |                |
| 4.1.1. тягар митних процедур                                       | 110 з 125 |                | 126 з 132 |                |
| 4.1.2. індекс митних послуг  | 95 з 125  |                | 95 з 132  |                |
| 4.2. ефективність експортно-імпортних процедур:                    | 98 з 125  |                | 107 з 132 |                |
| 4.2.1. Ефективність процесу оформлення                             | 116 з 125 |                | 85 з 132  |                |
| 4.2.2. Кількість днів для імпорту                                  | 105 з 125 | не проводилось | 108 з 132 | не проводилось |
| 4.2.3. Кількість документів для імпорту                            | 104 з 125 |                | 74 з 132  |                |
| 4.2.4. Вартість імпорту, дол. США за контейнер                     | 80 з 125  |                | 108 з 132 |                |
| 4.2.5. Кількість днів для експорту                                 | 105 з 125 |                | 108 з 132 |                |
| 4.2.6. Кількість документів для експорту                           | 47 з 125  |                | 47 з 132  |                |
| 4.2.7. Вартість експорту, дол. США за контейнер                    | 72 з 125  |                | 112 з 132 |                |

Своєрідним барометром якості, швидкості та прозорості митних процедур в Україні є Митний індекс - індикатор, який розраховується Європейською Бізнес Асоціацією, неприбутковою організацією, що об'єднує понад 900 іноземних та вітчизняних компаній, які працюють на Україні. Результати Митного індексу ЄБА

основані на експертному опитуванні, проведеному серед учасників Митного комітету ЄБА. Митний індекс ЄБА узагальнює 5 індикаторів оцінки митних процедур (табл. 2) серед компаній, які взаємодіяли з митною системою:

- оцінка процедур митного оформлення однієї поставки (25%):  
час митного оформлення (12,5%);  
відсоток товарів, відібраних для фізичного огляду (10%);  
відсоток товарів, класифікаційний код яких було змінено (2,5%);
- оцінка процедури визначення митної вартості товарів (25%);
- кількість паперових документів (25%);
- кількість (5%) та тривалість (5%) перевірок;
- рівень професійності посадових осіб митних органів (15%).

Розподіл експертних оцінок фактору здійснюється за 5-ти бальною шкалою, а їх результати представлені по кожному з 5-х показників окремо, в наступному вигляді:

- середнє значення по кожному показнику (середнє арифметичне) відображене в графіку і таблиці;
- числове значення, що розділяє наполовину вищу та нижчу частини вибірки (медіана) [7].

Таблиця 2 – Методологія розрахунку індикаторів [7]

| Назва індикатору                                      | Назва показника  | Характеристика  |
|---|--|---|
| 1. Тривалість митного оформлення однієї поставки      | 1.1. Середній Індекс тривалості митного оформлення однієї поставки             | 1.1.1 Середня кількість днів, витрачених на митне оформлення однієї поставки: з моменту початку контролю на кордоні до моменту завершення митного оформлення в митниці призначення<br>1.1.2. Середня кількість годин, витрачених на оформлення однієї митної декларації: з моменту подання митної декларації митному органу до моменту завершення її оформлення |
|   | 1.2. Відсоток товарів, відібраних для фізичного огляду                         | Середній Індекс обґрунтованості відсотку товарів, відібраних для фізичного огляду   |
|   | 1.3. Відсоток товарів, класифікаційний код яких було змінено                   | Середній Індекс класифікаційного рішення митниці  |
| 2. Митна вартість                                     | Середній Індекс обґрунтованості відмов у визнанні митної вартості              | Середня кількість відмов митних органів в застосуванні першого методу визначення митної вартості (тобто за договірною вартістю, у відсотках до загальної кількості митних декларацій)   |
| 3. Кількість паперових документів                     | Середній Індекс обтяжливості кількості документів для бізнес-процесів компанії | Середня кількість документів, подання яких вимагалося для митного оформлення однієї поставки до митного та інших контролюючих органів: (санітарні, фітосанітарні, епідеміологічні, інші)  |
| 4. Перевірки  | Середній Індекс кількості та тривалості перевірок                              | Середня частка компаній, які зазнали перевірок після митного оформлення.<br>Середня тривалість перевірки митними органами: кількість днів   |
| 5. Рівень професійності посадових осіб митних органів | Середній Індекс рівня професійності посадових осіб митних органів              | Оцінка дотримання чинного законодавства посадових осіб митних органів   |

Динаміка зміни Митного індексу, подана у табл. 3-4 та деяких його показників, свідчить про те, що Україні ще належить зробити багато кроків для того, щоб отримати надійну платформу для стабільного середовища митниці. Позитивних змін немає по всіх компонентах Митного Індексу, що можна пов'язати з набуттям чинності нового Митного кодексу лише 1 червня 2012 р., а також реорганізацією митної служби.

Таблиця 3 – Митний індекс України за 5-бальною шкалою

| Назва індикатора  | 1 півріччя 2012 | 2 півріччя 2012 | 1 півріччя 2013 |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
|   | індекси         |                 |                 |
| Митний індекс   | 2,84            | 3,06            | 2,81            |
| 1. Митне оформлення однієї поставки:                    | 3,15            | 3,28            | 3,04            |
| час митного оформлення                                  | 3,15            | 3,28            | 3,04            |
| відсоток товарів, відібраних для фізичного огляду       | 3,16            | 3,02            | 3,03            |
| відсоток товарів, класифікаційний код яких було змінено | 3,30            | 3,74            | 3,22            |
| 2. Митна вартість                                       | 2,50            | 2,74            | 2,37            |
| 3. Кількість паперових документів                       | 3,13            | 3,44            | 2,75            |
| 4. Перевірки:   | 2,11            | 2,27            | 2,28            |
| кількість перевірок                                     | 3,44            | 3,46            | 3,33            |
| тривалість перевірок                                    | 4,91            | 4,92            | 4,82            |
| 5. Рівень професійності                                 | 1,98            | 2,00            | 1,83            |

**Висновки.** Отже, питаннями оцінювання митних процедур займаються на міжнародному рівні шляхом бенчмаркування міжнародні організації. Митні процедури є предметом досліджень при визначенні Глобального індексу конкурентоспроможності, Індексу ефективності логістики, опрацьованні доповіді «Ведення бізнесу» та Індексу сприяння торгівлі. В Україні ще розроблено Митний індекс, який дозволяє оцінити митний сервіс, який надається суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності.

## Список літератури

1. Logistics performance index: Efficiency of customs clearance process [Electronic resource] – Available from: <http://www.indexmundi.com/facts/indicators/LP.LPI.CUST.XQ>
2. Индекс эффективности логистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://tfig.unece.org/RUS/contents/logistic-performance-index.htm>
3. The World Bank's Logistics Performance Index (LPI) [Electronic resource] – Available from: <https://www.ciffa.com/documents/WorldBankLPITransportCanadaNotes.pdf>
4. Методика [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/methodology>
5. Международная торговля [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://russian.doingbusiness.org/methodology/trading-across-borders>
6. Technical Notes and Sources [Electronic resource] – Available from: [http://www3.weforum.org/docs/GETR/2012/GETR\\_TechnicalNotesSources.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GETR/2012/GETR_TechnicalNotesSources.pdf)
7. Митний індекс Асоціації [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.eba.com.ua/uk/about-eba/indices/customs-index>

### Ludmila Prus

*State Research Institute of customs*

#### **Evaluation customs procedures international ratings**

The article defines and analyzes the methodological principles of evaluation customs procedures in the countries.

Done systematization of international indexes that include indicators for assessing the customs sphere, defined the relationship between them in the context of customs procedures and a retrospective analysis of Customs Procedures in Ukraine.

Established that customs procedures are investigated to determine the Global Competitiveness Index, Logistics Performance Index, processing report «Doing Business», Index of Trade Facilitation and customs procedures for evaluation using the Customs Code.

**customs procedures, international indices, benchmarking, index score**

Одержано 28.03.14

УДК 342.951:351.713 (4+477)

**Т.В. Руда, канд. екон. наук, ст.наук. спів.**

*Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький*

## Особливості імплементації положень Кіотської конвенції у вітчизняну практику здійснення митної справи

У статті проаналізовано основні положення Кіотської конвенції з позиції їх імплементації в українське митне законодавство. Проаналізовано митну термінологію, наведену у Загальному додатку Кіотської конвенції та наведено задекларовані у ній основні напрями спрощення митних процедур. Окрім того, в статті окреслено основні проблемні моменти на шляху узгодження українського та міжнародного митного законодавства та визначено практичні напрацювання у даній сфері.

**кіотська конвенція, гармонізація, спрощення митних процедур, митні формальності, митне оформлення, митний контроль, статус уповноваженого економічного оператора**

**Т.В. Руда, канд. екон. наук, ст. научн. сотр.**

*Государственный научно-исследовательский институт таможенного дела, г. Хмельницкий*

**Особенности имплементации положений киотской конвенции в отечественную практику осуществления таможенного дела**

В статье проанализированы основные положения Киотской конвенции с позиции их имплементации в украинском таможенном законодательстве. Проанализировано таможенную терминологию, приведенную в Генеральном приложении Киотской конвенции и приведены задекларированные в ней основные направления упрощения таможенных процедур. Кроме того, в статье обозначены основные проблемные моменты на пути согласования украинского и международного таможенного законодательства и определены практические наработки в данной сфере.

**киотская конвенция, гармонизация, упрощение таможенных процедур, таможенные формальности, таможенное оформление, таможенный контроль, статус уполномоченного экономического оператора**

**Постановка проблеми.** За умов глобалізації економічних процесів інтеграційні зв'язки охоплюють все більше стратегічних аспектів здійснення зовнішньоекономічної діяльності. При цьому, особливої актуальності набуває питання гармонізації митної співпраці шляхом приведення до спільних стандартів митного законодавства. Враховуючи те, що митниця на сьогодні виступає одним із комунікативних елементів між державою та учасниками зовнішньоекономічної діяльності, то її дії можуть виступати як каталізатором, так і бар'єром у розвитку міжнародної співпраці. Виходячи із цього, на шляху до формування цивілізованого бізнес-середовища неодмінним кроком є інтеграція міжнародних стандартів у вітчизняну практику здійснення митної справи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сьогодні досить багато вчених досліджують проблематику уніфікації вітчизняного законодавства та міжнародних положень у митній сфері. На особливу увагу заслуговують праці: І.Г. Бережнюка, П.В. Пашка, С.С. Терещенка, С.І. Денисенка та ін. Проте, додаткового вивчення потребують практичні аспекти реалізації положень Кіотської конвенції в українських реаліях господарювання.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз основних положень Кіотської конвенції та окреслення проблемних моментів її інтеграції в українську нормативно-правову базу у сфері митної справи.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародна конвенція про спрощення та гармонізацію митних процедур (Конвенція Кіото) є одним із базових міжнародних стандартів, що визначає принципи й основні напрями діяльності органів митного контролю у ракурсі уніфікації митного законодавства різних країн. Вона була прийнята у 1973 р. та переглянута у 1999 р. Україна ж приєдналась до її положень лише у 2006 р.

За своєю суттю Кіотська конвенція є сукупністю стандартних правил митного контролю і управління ризиками та має наступну структуру (рис. 1)

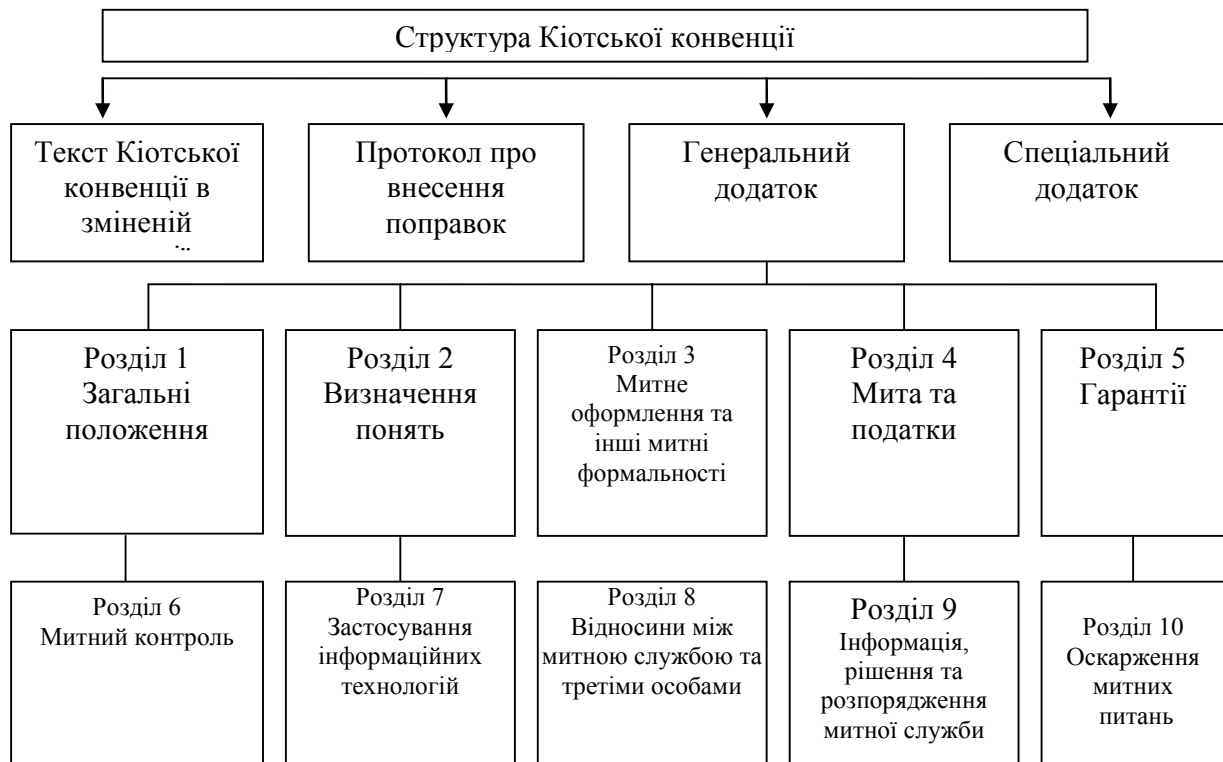


Рисунок 1 – Складові Кіотської конвенції [2]

Переглянута Кіотська конвенція, яка набрала чинності 3 лютого 2006 р. передбачає максимальне спрощення та гармонізацію митних процедур за рахунок активізації використання інформаційних технологій в процесі здійснення митної справи.

Аналізуючи положення Кіотської конвенції, доцільно відмітити, що у Загальному додатку визначено понятійний апарат митної справи (табл. 1).



Таблиця 1 – Митна термінологія наведена у Загальному додатку Кіотської конвенції

| Поняття            | Визначення   |
|--------------------|--|
| Митні формальності | сукупність дій, що підлягають виконанню відповідними особами і митною службою з метою дотримання вимог митного законодавства                                   |
| Митна процедура    | -  |
| Митне оформлення   | здійснення митних формальностей, необхідних для випуску товарів у вільний обіг, з метою внутрішнього споживання, експорту чи переведення під інші митні режими |
| Митний контроль    | сукупність заходів, що здійснюються митною службою з метою забезпечення дотримання митного законодавства   |
| Митний режим       | -  |

Теоретичний аналіз наведеної термінології дає можливість зробити наступні висновки. Незважаючи на те, що у самій назві задекларовано поняття „митні процедури” безпосередньо у тексті Конвенції та додатках до неї його сутність не розкривається. При цьому, досить детальним є визначення категорії „митні формальності”. Окрім того, трактуючи митне оформлення згадується про митні режими, сутність яких у Конвенції також не наводиться.

Як уже зазначалось, положення Кіотської конвенції ґрунтуються на спрощенні й гармонізації митних процедур за рахунок практичного застосування інформаційних технологій, а також співпраці між митними органами та учасниками зовнішньоекономічної діяльності й посиленні кадрового забезпечення митної служби.

Відповідно до Кіотської конвенції митна служба повинна встановлювати та підтримувати офіційні відносини консультативного характеру з учасниками зовнішньої торгівлі з метою розвитку співробітництва та сприяння їх участі у впровадженні найбільш ефективних методів роботи, що узгоджуються з національним законодавством та міжнародними договорами.

Договірні Сторони відповідно до Конвенції мають досягати спрощення і гармонізації митних процедур, у тому числі завдяки застосуванню таких принципів:

- здійснення програм, спрямованих на постійне вдосконалення і підвищення ефективності митних правил та процедур;
- застосування митних правил і процедур повинно бути передбачуваним, послідовним та прозорим;
- надання зацікавленим сторонам усієї необхідної інформації щодо законів, нормативно-правових та адміністративних актів з митного регулювання, митних правил і процедур;
- затвердження сучасних методів роботи, таких як система аналізу ризиків і методів контролю, який базується на аудиті, а також максимальне використання інформаційних технологій;
- співробітництво з іншими національними органами влади, митними службами інших держав і торговими співтовариствами у всіх випадках, коли це можливо;
- впровадження відповідних міжнародних стандартів;
- забезпечення безперешкодного доступу причетних сторін до процедур адміністративного та судового контролю [1].

Конвенція Кіото сприяє спрощенню торгівлі шляхом послідовного застосування принципів, що повинні бути використані митними адміністраціями:

- стандартизація і спрощення митних процедур;
- безперервний розвиток і вдосконалення технологій митного контролю;
- максимальне використання інформаційних технологій;
- зближення норм митного регулювання та інтересів світової торгівлі [1].

При здійсненні митного оформлення перевага повинна надаватись електронному декларуванню, що дозволяє в разі скоротити витрати на здійснення митних формальностей. У разі застосування автоматизованого митного оформлення формат декларації на товари, що подається митному органу електронним способом має базуватись на міжнародних стандартах електронного обміну даними. Інформація про товари, яка наводиться у декларації повинна бути обмеженою й адаптованою до її використання при нарахуванні й стягненні митних платежів, формуванні статистики та застосуванні митного законодавства. У випадку, коли у декларанта відсутня інформація для заповнення декларації він має право подати її неповну або попередню форму. При цьому, декларант бере на себе зобов'язання у визначений термін внести необхідні дані, але за таких умов митне оформлення не призупиняється.

Митна служба повинна визначитись із мінімальною кількістю копій та переліком супровідних документів для здійснення митних формальностей. Відмінною рисою є й те, що якщо на момент здійснення митних формальностей у декларанта відсутні певні документи із загальнообов'язкового переліку, проте, вони не є визначальними, митні органи дають дозвіл на їх додавання в ході здійснення митного оформлення протягом визначеного періоду. Окрім того, декларація може коригуватись до моменту початку огляду товарів та транспортних засобів.

Ще одним елементом, що безпосередньо спрямований на оптимізацію та спрощення митних процедур є надання можливості суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності подавати декларації на товари в будь-якому уповноваженому митному органі. Перевірка декларації на товари проводиться одночасно з її реєстрацією або в максимально короткий термін.

Митний контроль обмежується мінімумом митних процедур, необхідних для забезпечення дотримання митного законодавства й мінімізації ймовірності виникнення митних ризиків. При цьому, він повинен ґрунтуватись на практичному застосуванні системи управління ризиками, яка дасть змогу визначити осіб та товари, в тому числі транспортні засоби, що підлягають перевірці та ступінь такої перевірки. Окрім того, для підтримки системи управління ризиками, митною службою повинна бути прийнята стратегія, яка базується на системі засобів оцінки ймовірності недотримання законодавства.

Окрім того, в Кіотській конвенції передбачено принцип незастосування санкцій за помилки, які не є умисними. До того ж, загальним додатком Кіотської конвенції передбачено застосування спеціальних процедур для учасників зовнішньоекономічної діяльності, що мають статус уповноваженого економічного оператора, зокрема, використання ними даних комерційної документації для самостійного нарахування сум митних платежів, що підлягають сплаті.

Таким чином, узагальнюючи основні положення Конвенції доцільно відмітити, що, в першу чергу, вони орієнтовані на спрощення митних процедур для учасників зовнішньоекономічної діяльності, при цьому такі дії не повинні спричинити шкоду інтересам держави та суспільства щодо наповнення державного бюджету та захисту внутрішнього ринку. Незважаючи на декларування відповідності Митного кодексу, прийнятого 2012 р. міжнародним митним стандартам відмінність між вітчизняною та закордонною нормативно-правовою базою у сфері митної справи залишається досить суттєвою. Першим наріжним каменем є відсутність єдиної митної термінології,

внаслідок чого одні поняття замінюються іншими. До того ж, Україна у 2006 р. приєдналась лише до Протоколу Кіотської конвенції, таким чином, основні її положення довгий час залишались поза увагою.

Ще одним проблемним питанням є використання перекладних видань міжнародних стандартів при розробці вітчизняної митної законодавчої бази. Враховуючи неоднозначність зовнішньополітичного курсу країни чітко вираженими є намагання врахувати особливості побудови співпраці у митній сфері як із країнами Європейського союзу, так і з учасниками Митного союзу, що, у свою чергу, призводить до невпорядкованості положень та норм митного права.

Одним із стримуючих факторів є також відсутність належного фінансування для забезпечення митних органів необхідними інформаційними технологіями, низька фінансова та митна культура вітчизняних учасників зовнішньоекономічної діяльності, неефективна система інформаційного обміну між митницями і декларантами та ін.

Незважаючи на певні труднощі на шляху до інтеграції українського митного законодавства до міжнародних стандартів все ж таки можна виділити окремі позитивні зрушення. Зокрема, розроблено та затверджено механізм надання статусу уповноваженого економічного оператора, який за словами експертів дозволить вітчизняним підприємствам автоматично надавати митним службам заявлену митну вартість товарів, подаючи при цьому мінімальний пакет документів. Відповідно до розробленого механізму для отримання статусу уповноваженого економічного оператора підприємство повинно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність не менше трьох років, відповідати вимогам у питаннях звітності, платоспроможності та стандартів безпеки. Практичне впровадження цього механізму дозволить забезпечити підтримку національного виробника й сприятиме розвитку міжнародної торгівлі. Зроблено певні кроки до активізації електронного декларування й взято орієнтир на побудову „електронної митниці”.

Поряд із цим, в першу чергу, на шляху до реформування митної справи в Україні та наближення її до міжнародних стандартів слід звернути увагу на модернізацію інформаційно-технологічного забезпечення в ракурсі узгодження програмного забезпечення декларантів та митних органів, удосконалення системи інформаційного обміну між митними органами й учасниками зовнішньоекономічної діяльності. Окрім того, необхідно виключити формальний підхід до реалізації положень Кіотської конвенції аби не допустити ситуації, коли всі вимоги дотримані, а очікувані результати відсутні. При цьому повинні бути забезпечені належні умови для спрощення митних процедур, зокрема необхідне фінансування та підвищення якісного рівня кадрового забезпечення. Саме фінансове забезпечення на сьогодні є чи не єдиним із домінуючих факторів, що стримує модернізацію митної служби в Україні.

**Висновки.** Таким чином, підсумовуючи усе вище викладене, доцільно зробити висновки про те, що положення Кіотської конвенції спрямовані на удосконалення комунікаційних зв'язків між митними структурами та учасниками зовнішньоекономічної діяльності, що має на меті спрощення, уніфікацію та скорочення витрат на здійснення митних процедур. Імплементация її положень у вітчизняну практику дасть змогу наблизити Україну до європейських стандартів господарювання й активізувати розвиток міжнародної співпраці.

## Список літератури

1. Бережнюк І. Г. Митне регулювання України: національні та міжнародні аспекти [Текст] : монографія / І. Г. Бережнюк. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2009. – 543 с.

2. Міжнародна конвенція про спрощення і гармонізацію митних процедур [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_643/](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_643/)

**Ruda Tatiana**

*State reseach institute of customs*

**Features implementing the provisions of the Kyoto Convention in domestic practice in customs matters**

The aim of the paper is to analyze the main provisions of the Kyoto Convention and outline problematic issues of Ukrainian integration into the regulatory framework in the field of customs. This paper examines the main provisions of the Kyoto Convention on the position of their implementation to Ukrainian customs legislation. Customs analyzed the terminology given in the General Annex of the Kyoto Convention and declared it defined the main directions of the simplification of customs procedures. In addition, the article outlines the main bottlenecks in the way of harmonization of Ukrainian and international customs laws and identifies best practices in this area. According to the study, it is reasonable to conclude that the provisions of the Kyoto Convention aimed at improving communication links between customs authorities and economic operators that aims to simplify, unify and reduce the costs of customs procedures. Implementation of its provisions in domestic practice will help bring Ukraine closer to the European standards of management and enhance the development of international cooperation.

**kyoto Convention, harmonization, simplification of customs procedures, customs clearance, customs clearance, customs control, the status of authorized economic operator**

Одержано 15.04.14

**УДК 339.542**

**В. А. Туржанський, доц., канд. екон. наук**

*Державний науково-дослідний інститут митної справи, м. Хмельницький*

## **Спрощення митних процедур відповідно до Рамкових стандартів ВМО**

У статті розкрито питання сутності й структури Рамкових стандартів безпеки та спрощення міжнародної торгівлі. Встановлено, що ефективне дотримання Рамкових стандартів ВМО дозволять суттєво спростити митні процедури щодо комплексного управління ланцюга постачання товарів; повноважень на перевірку вантажів; здійснення огляду із застосуванням сучасних технологій; надання попередньої електронної інформації; оцінки показників ефективності та безпеки.

**митні процедури, Рамкові стандарти ВМО, уповноважений економічний оператор, «єдине вікно»**

**В. А. Туржанский, доц., канд. экон. наук**

*Государственный научно-исследовательский институт таможенного дела, г. Хмельницкий*

**Упрощение таможенных процедур в соответствии с Рамочными стандартами ВТО**

В статье раскрыты вопросы сущности и структуры Рамочных стандартов безопасности и упрощения международной торговли. Установлено, что эффективное соблюдение Рамочных стандартов ВТО позволят существенно упростить таможенные процедуры по комплексному управлению цепи поставки товаров; полномочий на проверку грузов; осуществления осмотра с применением современных технологий; предоставление предварительной электронной информации; оценки показателей эффективности и безопасности.

**таможенные процедуры, Рамочные стандарты ВТО, уполномоченный экономический оператор, «единое окно»**

**Постановка проблеми.** З метою розвитку міжнародної торгівлі, необхідністю реагування на стурбованість країн світу з питань захисту ланцюга постачань товарів, недопущення терористичних загроз щодо руйнування економік різних країн світу та спрощення митних процедур, Всесвітньою митною організацією (далі – ВМО) розроблено Рамкові стандарти безпеки та спрощення міжнародної торгівлі (далі – Рамкові стандарти).

Головним ініціатором розробки та прийняття стандартів безпеки були США, аргументуючи це необхідністю зміни підходів до тероризму як нового виклику ХХІ ст. [3]. Будь-яка країна в якій виникає дана проблема, повинна їй якось протистояти. Тому країни звернулися по допомогу в міжнародні організації з метою поліпшення наявних механізмів захисту від тероризму. Значних зусиль у цій сфері було досягнуто міжнародною морською організацією в Лондоні щодо захисту портів і суден, а також ВМО – щодо поліпшення контролю на кордонах і недопущення негативного впливу на міжнародну торгівлю.

Тому 24 червня 2005 р. під час роботи 105/106 сесії Ради ВМО представниками митних адміністрацій усіх на той час 166 держав-членів ВМО було схвалено Рамкові стандарти [10]. Зосереджуючи увагу на тому, що станом на 10 січня 2007 р. вже 142 держави дали згоду щодо імплементації Рамкових стандартів на національному рівні, слід зазначити, що до цієї події жодна з розробок ВМО не отримувала такої підтримки з боку її членів. Завдяки цьому можна стверджувати, що Рамкові стандарти ВМО стали загальноприйнятим у світових митних відносинах інструментом, який створює належні умови для переходу на нові принципи безпечної торгівлі, завдяки розвитку нових форм співробітництва між митними адміністраціями та бізнесом [7]. Представники ВМО впевнені, що глобальна торгівля буде краще захищена від тероризму й інших міжнародних злочинів і стане більш чіткою та прозорою при новій системі стандартів безпеки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням розробки та впровадження Рамкових стандартів присвячено ряд наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців. У свої дослідженнях автори розривають суть Рамкових стандартів [10], їх імплементацію у національне митне законодавство [3, 4, 7], запровадження інституту уповноваженого економічного оператора [2] та концепції «єдиного вікна» [6]. Проте недостатня увага приділена питанням спрощення митної діяльності згідно вимог Рамкових стандартів.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є дослідження питань спрощення та ефективності митних процедур у відповідності до положень Рамкових стандартів.

**Виклад основного матеріалу.** Структурно Рамкові стандарти складаються з двох розділів: у першому містяться цілі та принципи, а у другому – розкрито роль і місце урядових органів, митних служб і підприємницького співтовариства в реалізації названих стандартів (рис. 1).

Метою розробки Рамкових стандартів є:

- встановити стандарти, що забезпечують підвищення безпеки та полегшують функціонування міжнародного ланцюга постачань товарів на глобальному рівні з метою досягнення більшої визначеності і прогнозованості;
- забезпечити комплексне управління міжнародним ланцюгом руху товарів для усіх видів транспорту;
- зміцнити роль, функції та можливості митних служб у світлі загроз і можливостей ХХІ століття;
- зміцнити співпрацю між митними адміністраціями з метою розширення їх можливостей щодо виявлення партій товарів підвищеного ризику;

- зміцнити співпрацю між митними структурами і підприємницьким співтовариством;
- сприяти безперервному руху вантажів по безпечному міжнародному ланцюгу постачань товарів.



Рисунок 1 – Ключові елементи та опори співробітництва Рамкових стандартів

Усього ВМО розробила 17 стандартів, об'єднаних у дві групи: одинадцять стосуються взаємин між митницями різних країн, шість стандартів – взаємин між митницями і бізнесом. Система розроблених стандартів забезпечує захист країнам і трейдерам в усьому світі, оскільки націлена на усунення слабких місць у світовій системі торгівлі, що стосуються безпеки. При цьому, Рамкові стандарти, маючи рекомендаційний характер, лише визначають принципову домовленість сторін про

форми, напрями та умови співробітництва, які надалі повинні бути втілені у конкретних міжнародних договорах. Щодо цього в їх тексті прямо зазначається: «Рамкові стандарти являють собою мінімальний набір стандартів, що можуть впроваджуватися на різних етапах з урахуванням можливостей кожної окремої митної адміністрації. Вони не повинні дублювати вже існуючі вимоги, встановлені на міжурядовому рівні, і не повинні вступати з ними в суперечність. У подальшому вони можуть бути доопрацьовані» [9].

Міжнародний процес модернізації митної справи торкнувся також України. Прийняття Рамкових стандартів та приєднання до Конвенції про спрощення та гармонізацію митних процедур стало новою точкою відліку в розвитку державної митної справи в Україні [8].

Визначення «митної процедури» в Рамкових стандартах прямо не подається, а митний контроль розглядається з позиції Кіотської конвенції. Проте Рамкові стандарти передбачають суттєві спрощення для суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

Проведемо аналіз окремих стандартів, що визначають спрощення та ефективність здійснення митних процедур (стандарти 1, 8 опори співробітництва «митниця-митниця» та стандарт 6 опори співробітництва «митниця-бізнес»).

Стандарт 1 «Комплексне управління ланцюгом постачання товарів» визначає три групи вимог:

- заходи загального контролю (митний контроль; оцінка ризику; контроль при відправці; накладення митного забезпечення; унікальна ідентифікація відправки);

- представлення даних (експортна вантажна декларація; вантажна декларація; імпортна вантажна декларація; обмін інформацією відносно вантажних партій підвищеного ризику; повідомлення типу «не навантажувати» і «не вивантажувати»; терміни; модель даних СОТ»; концепція «єдиного вікна»);

- уповноважений ланцюг постачання товарів (уповноважені економічні оператори (далі – УЕО); система спрощення митних процедур для уповноваженої мережі поставок).

Рамковими стандартами рекомендується розробляти угоди про співробітництво між митними та іншими державними відомствами, пов'язаними з міжнародною торгівлею, з метою спрощення безперешкодної передачі даних про міжнародну торгівлю (концепція «єдиного вікна»). Пунктом 1.3.8 «Концепція «єдиного вікна» Додатку 1 «Рамкові стандарти ВМО» визначено, що «з метою полегшення безперешкодної передачі даних щодо міжнародної торгівлі та організації обміну розвідувальними даними стосовно можливих ризиків, як на національному та і на міжнародному рівні, урядам необхідно розробити згоди про співробітництво між митними службами та іншими державними відомствами, що пов'язані з міжнародною торгівлею. Це дозволить учасникам зовнішньоекономічної діяльності надавати необхідну інформацію в електронному вигляді лише в одну, визначену для цих цілей, службу, бажано в митну службу. У зв'язку з цим митним службам необхідно домагатись максимальної інтеграції до комерційних процесів та інформаційних потоків у глобальному ланцюгу поставок товарів, наприклад шляхом використання в якості експортних та імпортних декларацій комерційної документації такої, як рахунок-фактура або замовлення» [6].

Аналізуючи положення даного пункту Рамкових стандартів можна виділити основні питання, які потрібно вирішити у національному митному просторі при спрощенні митних процедур запроваджуючи концепцію «єдиного вікна»:

- інформація для здійснення митного контролю товарів повинна подаватись в електронній формі виключно одному державному органу – державній митній службі;

– спрощення процедур декларування експорту та імпорту товарів, шляхом подання замість митної декларації рахунку-фактури тощо.

Питання впровадження «єдиного вікна» регламентується також Указом Президента «Про приєднання України до Міжнародної конвенції про узгодження умов проведення контролю вантажів на кордонах» від 04.07.2002 № 616/2002, Законом України «Про приєднання України до Протоколу про внесення змін до Міжнародної конвенції про спрощення та гармонізацію митних процедур» від 05.10.2006 № 227-V та положеннями Центру по спрощенню процедур торгівлі та електронним діловим операціям (СЕФАКТ ООН) Європейської економічної комісії ООН.

СЕФАКТ ООН розробив та поширив серед урядів, митних служб та бізнесу основні положення, які покликані спростити процедури створення «єдиного вікна» у кожному національному просторі: «Рекомендація та керівні принципи по створенню механізму «єдиного вікна» (Рекомендація № 33); «Спрощення та стандартизацію даних для міжнародної торгівлі» (Рекомендація № 34); «Розробка правової основи системи «єдиного вікна» у міжнародній торгівлі» (Рекомендація № 35). Положення даних документів покликані забезпечити розробку національної версії концепції «єдиного вікна», до основи якої повинні бути покладені рекомендації зазначених документів.

Чинний Митний кодекс України (далі – МКУ) [5] обмежується тим, що до ввезення товарів на митну територію України декларантом може подаватися до відповідного митного органу попередня митна декларація, а при ввезенні на митну територію України імпортованих товарів подання попередньої митної декларації є обов'язковим. Перелік товарів, порядок подання попередньої митної декларації, її форма та перелік відомостей, що зазначаються у ній, встановлюються митною службою.

Спрощення митних процедур також передбачає надання статусу УЕО сумлінним суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності. За планами розробників Рамкових стандартів бізнес і митниця тісно співпрацюватимуть. Це означає, що митниця співпрацюватиме тільки з акцептованими підприємствами, тобто з такими, що будуть мати статус «партнера по безпеці». Відмітимо, що практично всі стандарти другої опори співробітництва «митниця-бізнес» містять рекомендації щодо надання УЕО такої пільги з метою прискорення митного оформлення товарів. При цьому зазначається, що дана пільга розглядається як мінімальна, але митні адміністрації не зобов'язані обмежуватися тільки нею. При цьому Рамковими стандартами передбачено, що митна адміністрація може надавати УЕО суттєві, в межах своїх повноважень, пільги, зокрема:

– прискорення митного оформлення шляхом зменшення частки товарів, до яких застосовується така форма митного контролю, як митний огляд;

– оптимізація використання УЕО ресурсів для забезпечення безпеки міжнародного ланцюга поставок товарів за рахунок ефективного вирішення питань безпеки;

– поліпшення репутації;

– більш тісний контакт між УЕО і митною адміністрацією та досягнення кращого розуміння вимог митної адміністрації;

– вдосконалення обміну інформацією між митними адміністраціями та УЕО [1].

Стандарт 6 «Спрощення» Рамкових стандартів опори співробітництва «митниця-бізнес» регламентує, що митні адміністрації мають працювати спільно з УЕО для забезпечення максимальної безпеки та полегшення функціонування міжнародного ланцюга поставок товарів, що починається на їх митній території або проходить через неї [9]. При цьому митна адміністрація повинна прагнути до прийняття або зміни положень і впровадження процедур, що сприяють угрупованню та оптимізації



інформації, що подається на вимогу митних служб у зв'язку з митним оформленням, як з метою спрощення торгівлі, так і з метою виявлення вантажів підвищеного ризику для прийняття адекватних рішень.

Окрім загальних принципів, яких мають дотримуватись митні адміністрації та економічні оператори є посилення на формування системи взаємного визнання, визначені розділом 7 Рамкових стандартів; про умови, вимоги та переваги УЕО йдеться в додатку 3 Рамкових стандартів та розроблено методичні матеріали для впровадження УЕО.

В Україні УЕО, які відповідають установленим критеріям, мають право брати участь у спрощених і прискорених процедурах за умови надання мінімальної інформації. МКУ визначено, що підприємству може бути видано сертифікати УЕО таких видів:

- 1) на спрощення митних процедур;
- 2) щодо надійності і безпеки;
- 3) на спрощення митних процедур та щодо надійності і безпеки.

Згідно статті 15 МКУ УЕО, якому видано сертифікат на спрощення митних процедур, можуть бути надані такі спеціальні спрощення:

- здійснення митного контролю в першочерговому порядку;
- розміщення товарів на складі тимчасового зберігання закритого типу без отримання дозволу митного органу;
- звільнення від надання гарантії при здійсненні внутрішнього митного транзиту товарів (крім підакцизних), якщо декларантом є УЕО;
- митне оформлення товарів на об'єктах уповноваженого оператора економічної діяльності;
- подання однієї митної декларації, якщо протягом певного часу, погодженого з митним органом, товари неодноразово ввозяться на митну територію України або вивозяться за її межі однією особою за одним зовнішньоекономічним договором.

При цьому УЕО, що отримали сертифікат щодо надійності і безпеки, можуть отримати такі спеціальні спрощення:

- зменшений обсяг відомостей, які необхідно надати органу доходів і зборів до прибуття на митну територію України та/або вибуття за межі митної території України товарів, транспортних засобів комерційного призначення;
- тимчасове зберігання товарів, транспортних засобів комерційного призначення, що перебувають під митним контролем, у приміщеннях, на відкритих та критих майданчиках уповноваженого оператора економічної діяльності;
- зняття митного забезпечення без отримання дозволу митниці;
- відправка товарів з приміщень, відкритих та критих майданчиків уповноваженого оператора економічної діяльності без пред'явлення їх митному органу відправлення.

Для отримання статусу УЕО підприємство подає до митниці за місцем своєї державної реєстрації заяву, підписану керівником і завірену печаткою підприємства. До заяви додається анкета з результатами самооцінки.

Інститут УЕО ще тільки створюється в Україні. Митна служба повинна формалізувати на законодавчому рівні вагомі пільги, які має намір надати зацікавленим партнерам щодо забезпечення безпечної мережі поставок товарів. У свою чергу, УЕО мають розробити програми і заходи безпеки, аби підвищити захищеність методів роботи ділових партнерів, пов'язаних з транспортуванням, завантаженням, розвантаженням та зберіганням вантажів у безпечній мережі поставок товарів.

Концепція «уповноваженої мережі постачання товарів» Рамкових стандартів

передбачає, що митна служба підтверджує дотримання всіма учасниками даної торгової операції встановлених стандартів безпечної поведінки з вантажами та відповідною інформацією. Стосовно вантажних партій, що проходять від місця походження до пункту призначення, повинні застосовуватися комплексні спрощені процедури перетину кордону, згідно з якими при експорті й імпорті буде вимагатися лише одна спрощена декларація з мінімумом інформації.

Стандарт 8 «Показники ефективності» визначає, що митним адміністраціям необхідно запровадити статистичну звітність для ВМО за відповідною формою з метою оцінки дієвості та результативності застосування ними Рамкових стандартів. При цьому, митним адміністраціям слід вести статистичну звітність, що містить показники ефективності, включаючи, окрім іншого, кількість партій вантажів, щодо яких проведений митний огляд, кількість виділених в окрему підгрупу відвантажень підвищеного ризику, кількість проведених оглядів відвантажень підвищеного ризику, кількість оглядів відвантажень підвищеного ризику з використанням спеціальних оглядових засобів, кількість оглядів відвантажень підвищеного ризику з використанням тільки фізичних засобів, тривалість митного оформлення, а також позитивний і негативний результат. Ця звітність повинна узагальнюватися СОТ.

Варто зазначити, що запровадження Рамкових стандартів мають ряд особливостей [4]:

– глумачення і застосування положень стандартів у всіх країнах буде різним через їх рекомендаційний характер;

– Рамкові стандарти призначені для застосування всіма членами ВМО незалежно від рівня їх економічного розвитку, що є запорукою використання позитивних факторів глобалізації.

**Висновки.** Ефективне дотримання Рамкових стандартів дозволять суттєво спростити митні процедури щодо:

- комплексного управління ланцюга постачання товарів;
- повноважень на перевірку вантажів;
- здійснення огляду із застосуванням сучасних технологій;
- надання попередньої електронної інформації;
- оцінки показників ефективності та безпеки.

Підсумовуючи результати аналізу положень Рамкових стандартів можна дійти висновку, що поряд з іншими заходами даної міжнародної угоди чільне місце посідає концепція «єдиного вікна» та надання статусу УЕО суб'єктам ЗЕД, запровадження яких у національному митному просторі забезпечить суттєве спрощення здійснення зовнішньоекономічних операцій з товарами.

## Список літератури

1. Актуальні питання теорії та практики митної справи : монографія ; за заг. ред. І. Г. Бережнюка. – Хмельницький : ПП Мельник А. А., 2013. – 428 с.
2. Бережнюк І. Г. Інститут уповноважених економічних операторів у Рамкових стандартах ВМО та Митному кодексі України / І. Г. Бережнюк, І. І. Бережнюк // Вісник Академії митної служби України. Серія: «Економіка». – 2012. – № 1. – С. 5–10.
3. Бережнюк І. Г. Митне регулювання України: національні та міжнародні аспекти [Текст] : монографія / І. Г. Бережнюк. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2009. – С. 414–430.
4. Гречка А. Світовий досвід запровадження Рамкових Стандартів [Електронний ресурс] / А. Гречка . – Режим доступу: <http://conf-cv.at.ua/forum/55-554-1>.
5. Митний Кодекс України [Електронний ресурс] : [прийнято Верхов. Радою 13.03.2012 № 4495-VI]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
6. Обґрунтування підстав для впровадження «єдиного вікна», як основи спрощення митних процедур

- [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nach.com.ua/docs/index-400697.html>.
7. Перепьолкін С. М. Міжнародне митне співробітництво: Рамкові стандарти Всесвітньої митної організації / С. М. Перепьолкін // Митна справа. – 2007. – № 1 (49). – С. 6.
  8. Про приєднання України до Міжнародної конвенції про спрощення і гармонізацію митних процедур у змінній редакції згідно з Додатком I до Протоколу про внесення змін до Міжнародної конвенції про спрощення та гармонізацію митних процедур [Електронний ресурс] : закон України [прийнятий ВРУ 05.10.2005 № 227-V] .– Режим доступу: ЛІГА : ЗАКОН ЮристПРОФ 9.1.3.
  9. Рамкові стандарти безпеки та спрощення міжнародної торгівлі [Електронний ресурс] : [ВМО, багатостороння угода (не СНД) від 01.06.2005]. – Режим доступу: ЛІГА : ЗАКОН ЮристПРОФ 9.1.3.
  10. Щербакова М. Стандарти від ВМО: світова система безпеки / М. Щербакова // Митниця. – 2006. – № 7 (20). – С. 4.

**Vitaliy Turzhanskyi**

*State Research Institute of Customs Affairs, Khmelnytsky*

### **Simplification of customs procedures in accordance with SAFE Framework**

The article aims to research the simplification of customs procedures in accordance with the provisions of the Framework safety standards and simplified.

The article deals with the question of the nature and structure of SAFE Framework. Approaches to simplify customs procedures in accordance with the provisions of cancerous safety standards and simplified. Established that effective implementation of the Framework of Standards will significantly simplify customs procedures for the integrated management of supply chain ; powers to check the goods; implementation review of the application of modern technology; provide prior electronic information ; evaluation of performance and security.

It is recommended to introduce the concept of «single window» and authorized economic operators in the national customs area , which will provide a significant simplification of customs procedures.

**customs procedures, SAFE Framework, authorized economic operator, «single window»**

Одержано 07.04.14

**УДК 336.71**

**Р.Ш. Байрамова, асп.**

*Азербайджанский университет кооперации, Азербайджан, г. Баку*

## **Банковские риски и научно-методические основы их формирования**

В статье исследуются научно-методические основы присутствия рисков в банковской деятельности. Анализируется природа и сущность экономического риска. Автором предложена классификация рисков в кредитно-денежной системе.

**банковский сектор, кредитно-денежная система, риск, кредитный риск, классификация рисков**

**Р.Ш. Байрамова, асп.**

*Азербайджанський університет кооперації, Азербайджан, м. Баку*

### **Банківські ризики і науково-методичні основи їх формування**

У статті досліджені науково-методичні основи присутності ризиків у банківській діяльності. Аналізується природа та сутність економічного ризику. Автором запропонована класифікація ризиків у кредитно-грошовій системі.

**банківський сектор, кредитно-грошова система, ризик, кредитний ризик, класифікація ризиків**

© Р.Ш. Байрамова, 2014

**Постановка проблемы.** В течение долгих лет существования банковских структур остается неизменным их главное предназначение, заключающееся в посредничестве при перемещении денежных средств от кредиторов к заемщикам и от покупателей к продавцам. В процессе осуществления деятельности банки сталкиваются с множеством вопросов управления, главным из которых является поддержание постоянного баланса между потребностями в ресурсах и возможностями их приобретения в условиях, обеспечивающих финансовую устойчивость банка и удовлетворение интересов партнеров, а также достаточность ресурсов. Таким образом, данный аспект не может не затрагивать такой стороны вопроса, как наличие банковского риска, возникающего при максимизации прибыли и сведения к минимуму потерь в результате проведения рискованных операций. Риск присутствует в любой операции, только он может быть разных масштабов и по-разному «смягчаться», компенсироваться. Было бы в высшей степени наивным искать варианты осуществления банковских операций, которые бы полностью исключали риск и заранее гарантировали бы определенный финансовый результат. Поэтому в современном обществе в условиях обострения конкурентной борьбы внимание к банковским рискам увеличивается. Банки все чаще занимают агрессивную позицию по отношению друг к другу, проводят все более рискованные операции и сделки. Также последовательное расширение банковских услуг и интернационализации банковской деятельности повышает актуальность данной проблемы.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Наиболее существенный вклад в развитие экономического аспекта теории риска внесли представители классической, неоклассической и кейнсианской экономической школы (Дж. Милль, Н.У. Сениор, А. Маршалл, А. Пигу, Дж. М. Кейнс, Ф. Найтом).

В отечественной экономической науке проблеме риска уделялось значительно меньше внимания. Следует отметить, что проблемы риска в социалистической экономике разрабатывались русскими авторами А.П. Альгиным, С.Н. Кошеленко, И.М. Сыроежичем, Д.Н. Назаровым, Д.В. Тулиным.

При этом, на сегодняшний день нет однозначного понимания сущности риска. Обращает на себя внимание тот факт, что понятие риска используется, в целом ряде наук, в том числе в денежно-банковской системе.

Проблемам теории и практики управления банковскими рисками в монографической литературе, учебниках, периодической печати, диссертациях уделяется большое внимание, однако целый ряд вопросов остаются дискуссионными. К их числу можно отнести: неоднозначную трактовку сущности банковских рисков, отсутствие единого подхода к их классификации, выделение разновидностей этих рисков. Практически не разработаны проблемы, связанные с содержанием и управлением банковскими рисками.

**Постановка задания.** Целью статьи является глубокое исследование научно-методических основ присутствия рисков в банковской деятельности, а также анализ природы и сущности экономического риска, разработка авторской классификации рисков в кредитно-денежной системе.

**Изложение основного материала.** В существующей литературе, как нами было уже отмечено, характеризуются неоднозначностью трактовки, свойства и элементы категории риск. Существуют также расхождения в понимании содержания данной категории, соотношении объективных и субъективных сторон. Это можно объяснить многоплановостью данного явления, недостаточным отражением его в нормативно-инструктивных документах по банковскому делу.

В целях определения наиболее полной характеристики категории «экономический риск» рассмотрим некоторые существующие подходы известных экономистов к трактовке сущности и содержания данной категории.

Большинство определений понятия риска, смешивают категорию «риск» и «экономический риск». Говоря о деятельности, подверженной риску, мы понимаем не только специфическую человеческую форму активного отношения к окружающему миру, содержанием которой является его целостное изменение и преобразование, но и форму активного отношения к окружающему миру в более широком смысле. Не обязательно риск в человеческой деятельности должен заключаться в убытке или в ущербе. Тем не менее, поскольку одним из направлений нашего исследования являются вопросы минимизации кредитных рисков, в дальнейшем мы будем говорить о риске применительно к предпринимательской деятельности, то есть экономическом риске.

В экономической литературе рассмотрено понимание о риске, как о возможности опасности или неудачи. Севрук В.Т. определяет риск, как «ситуативная характеристика деятельности любого юридического лица, в том числе и субъекта финансового сектора, состоящая из неопределенности ее исхода и возможных неблагоприятных последствий в случае неуспеха» [7]. В работе «Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями» Тепловой Т.В., под риском понимается вероятность того, что прогнозируемые события не произойдут и реальные денежные потоки окажутся меньше прогнозируемых [8]. Батракова Л.Г. в работе «Анализ процентной политики коммерческого банка» определяет риск как стоимостное выражение вероятного события, ведущего к потерям или недополучению доходов по сравнению с планом, прогнозом, программой [2]. Маренков Н.Л. называет риск опасностью нежелательных отношений от ожидаемых состояний будущего, из расчета которых принимаются решения в настоящем [4]. Известные азербайджанские ученые З.Ф. Мамедов и З.Г. Ибрагимов отмечают, что «понятие риск в банковском деле отражает потери, с которыми могут столкнуться банки в инвестиционном процессе» [1].

Многие авторы приписывают данной категории такие характерные черты, способствующие пониманию содержания термина «риск», как определенность и альтернативность. П. Самуэльсон отмечал, что «неопределенность порождает несоответствие между тем, чего люди ожидают и тем, что действительно происходит. Количественным выражением этого несоответствия и является прибыль (или убыток)» [6].

Альтернативность риска, предполагает необходимость выбора из двух или нескольких возможных вариантов управленческих решений и действий. Например, любой инвестор, принимая решение, имеет минимум две альтернативы: размещать средства в той или иной проект или данные вложения нецелесообразны. Подобных направлений вложений может быть несколько, могут иметь место различные вариации в рамках одного проекта.

Помимо альтернативности и неопределенности некоторые ученые в числе основных характеристик риска иногда выделяют противоречивость. Риск ориентирован на получение общественно значимых результатов неординарными, новыми способами в условиях неопределенности в ситуации неизбежного выбора. Это позволяет преодолевать различные проявления консерватизма, препятствия внедрению новых и перспективных видов деятельности. В первую очередь это вероятно, когда альтернатива выбирается без необходимого и всеобъемлющего учета объективных закономерностей развития явления, по отношению к которому принимаются решения.

Риск, является элементом, присущим определенной деятельности, характеристикой, позволяющей более полно раскрыть условия осуществления этой деятельности. Определение риска в качестве вероятности того, что прогнозируемые события не произойдут, также не отражают, по нашему мнению, сущности риска. Вероятность отклонения от намеченной цели выступает лишь в качестве одного из компонентов данного явления. Также не совсем корректным по понятным причинам представляется определить одним термином «риск» стоимостное выражение события.

По нашему мнению, является целесообразным определить риск, как неотъемлемую характеристику любой деятельности, состоящую в наличии неопределенности в ситуации выбора корректного решения и вероятности неблагоприятных результатов его исполнения. Риски влекут за собой возможные отклонения результатов деятельности в худшую сторону от прогнозируемых, в момент принятия решения в проведении операций.

Следовательно, под риском в экономической практике, обычно понимают вероятность потерь или убытков. Для нашего исследования необходимо уточнить содержание категории «экономический риск».

Для анализа экономического риска в банковском деле необходимо уяснить его природу. Существуют объективные основания и субъективные причины возникновения риска, порожденные внешними условиями и внутренними факторами деятельности предприятия. Объективным основанием риска в банковской системе является неопределенность функционирования внешней среды обитания банка, содержание определяющих факторов риска, направление их действия, динамичность процессов и явлений, происходящих во внешней среде. Субъективной причиной риска, возникающего на всех этапах цикла управления и в процессе всей деятельности банка, является его внутренняя среда.

Неопределенность практически не зависит от предприятия и объективно порождает риск его деятельности. Объективное основание обуславливает субъективную сторону экономического риска из-за деятельности предпринимателя. Внутренние источники возникновения риска связаны с управлением деятельностью персонала предприятия. К таким источникам можно отнести ограниченность материальных, финансовых и трудовых ресурсов при принятии управленческих решений и их реализации, невозможность однозначного изучения банка при сложившихся обстоятельствах и методах научного познания, относительная ограниченность сознательной деятельности человека, существующие различия в характере и менталитете. Реализация предпринимательских решений происходит в процессе прохождения этапов цикла управления, на каждом из которых может возникнуть риск. Он может проявиться в неправильном подборе и расстановке кадров, планировании производственных запасов, управленческом решении по выбору проекта или путей его осуществления.

В наибольшей степени экономический риск аккумулируется в прибыли. Чем больше ее размер, тем весомее каждый процент недополучения прибыли по сравнению с запланированной величиной. Сложность осуществления крупных по стоимости и длительных по времени проектов обычно выше, чем небольших, что увеличивает риск реализации первых. Тем самым прибыль, являясь и целью, и средством для достижения всех прочих целей предпринимательской деятельности, как экономическая категория объективно порождает риск.

Снижение размера возможных отклонений достигается в процессе управления рисками. Управление риском – это область управления, задачей которой является определение и контроль состояния различных сфер деятельности или ситуации, возникающей в результате возможных нежелательных изменений. Особое значение управление рисками в банковском секторе приобретает на стадии принятия решения, поскольку этот этап имеет максимальную неопределенность.

Особенности проявления риска связаны не только с тем, какой конкретно субъект реализует рискованную деятельность, но и с тем, какова сфера применения этой деятельности. Обычно различают следующие основные виды предпринимательской деятельности:

- производственная – предприниматель непосредственным образом, используя в качестве факторов предпринимательства орудия и предметы труда, производит

продукцию, товары, услуги, работы, информацию, духовные ценности для последующей продажи потребителю;

- коммерческая – предприниматель выступает в роли коммерсанта, торговца, продавая готовые товары, приобретенные у других лиц, потребителю. При таком виде предпринимательства прибыль предпринимателя образуется путем продажи товара по цене, превышающей цену приобретения;

- финансовая – особая форма коммерческого предпринимательства, в которой в качестве предмета купли-продажи выступают деньги и ценные бумаги, продаваемые предпринимателям покупателю или предоставляемые ему в кредит;

- посредническая – предприниматель сам не производит и не продает, а выступает в роли посредника, связывающего звена в процессе товарного обмена в товарно-денежных операциях. Здесь главная задача и предмет деятельности – соединить две заинтересованные во взаимной сделке стороны. За оказание подобных услуг предприниматель получает доход, прибыль;

- страхование – она заключается в том, что предприниматель за определенную плату гарантирует страхователю имущества, ценности, жизни компенсацию возможного ущерба в результате непредвиденного бедствия.

Финансовый риск связан с возможностью невыполнения фирмой своих финансовых обязательств. В то время как экономическому риску подвержены все сферы предпринимательской деятельности человека, в особенности некоторые направления. В первую очередь к ним относится кредитно-финансовая деятельность, которая содержит в себе основные характеристики и, следовательно, риски всех выше указанных сфер деятельности.

Особое значение проблема риска приобретает в банковской деятельности. В своей деятельности банки сталкиваются с множеством различных видов рисков, отличающихся между собой по месту и времени возникновения, сочетанию внешних и внутренних факторов, влияющих на их уровень и, следовательно, требующих различных методов их описания и анализа. Все виды рисков взаимосвязаны и оказывают влияние на деятельность кредитных организаций, как правило, в совокупности.

Коммерческий банк несет наибольший риск среди всех финансово-кредитных институтов. Специфика посреднической функции коммерческих банков приводит к тому, что банки принимают на себя дополнительные риски. Денежные средства могут перемещаться от кредиторов к заемщикам без посреднических банков, однако при этом резко возрастают риски потери денежных средств, отдаваемых в ссуду и возрастают общие издержки по их перемещению. Это происходит, поскольку кредиторы и заемщики не осведомлены о платежеспособности друг друга, а размер и сроки предложения денежных средств не совпадает с размерами и сроками потребности в них. Коммерческие банки привлекают средства, которые могут быть отданы в ссуду, в соответствии с потребностями заемщиков и на основе диверсификации своих активов снижают совокупные риски владельцев денег, размещенных в банке, принимая на себя риски и кредитора, и заемщика.

Универсальные коммерческие банки, в отличие от финансовых компаний, инвестиционных и пенсионных фондов, сберегательных касс и страховых компаний, осуществляют значительно более широкий спектр операций. Соответственно им сопутствует и значительно более широкий круг рисков.

Попытаемся сформировать такой подход путем выделения внутри банковской системы отдельных «зон ответственности» по управлению кредитными рисками и конкуренции.

Для определения категории «кредитный риск коммерческого банка» необходимо рассматривать его с трех позиций:

- 1) общеэкономическое значение категории;

2) статистическое значение категории;

3) нормативное значение категории.

Общеэкономическое значение кредитного риска предполагает, что кредитный риск, являясь вероятностью невыполнения или несвоевременного выполнения заемщиком своих обязательств по кредитному договору, есть вероятность финансовых потерь, при этом размер потерь может существенно отличаться в зависимости от динамики глобальной конъюнктуры, которая постоянно меняется. Кредитный риск – это дополнительная маржа для банка, возможность получения дополнительного дохода, связанного с принятием риска, поскольку уровень риска прямо пропорционален доходности по активу, которая также может существенно разниться в зависимости от экономической ситуации. Определяя политику в сфере управления кредитными рисками и имея целью получение дохода, банки балансируют между максимальным приемлемым уровнем потерь по кредитам в случае наступления рискованного события и минимальной доходностью, соответствующей данному уровню кредитного риска. В зависимости от динамики глобальной конъюнктуры и происходят изменения в оценке рисков банками, что приводит к изменениям в их кредитной политике.

Экономическая сущность кредитного риска проявляется также в том, что кредитный риск – объективный показатель и, следовательно, имеет определенную динамику. Динамика кредитного риска зависит от ряда факторов, которые могут быть как независимыми друг от друга, так и взаимосвязанными.

Для уяснения сущности понятия «кредитный риск» для его своевременного выявления и адекватной оценки необходимо анализировать данные о потерях, связанных с кредитными рисками на предыдущих аналогичных фазах экономического цикла, что позволит сблизить абсолютные и относительные значения кредитного риска коммерческих банков. Таким образом, мы подходим к необходимости рассмотрения статистического значения кредитного риска.

Значение понятия кредитного риска отражается в сборе статистической информации за предыдущие периоды, достаточной для определения уровня кредитного риска и возможных потерь банка в последующем, для максимальной стабилизации деятельности кредитного учреждения.

Статистика отражает динамику риска, относительно определенной группы заемщиков, исходя из этого, банк делает выводы о целесообразности кредитной группы. Отсутствие статистики кредитных дефолтов также связано с тем, что банки в период кризиса продлевали и непрямо реструктурировали просроченные обязательства, тем самым предупреждая просрочку и создавая иллюзию стабильности кредитных рисков по портфелю. Этот факт довольно сильно влияет на полноценность статистической базы по новому экономическому циклу в будущем.

Статистическое значение понятия «кредитный риск» взаимосвязано с его нормативным значением, которое определяет понятие на законодательном уровне, регламентирует правила для учета уровня кредитного риска, служит инструментом контроля для регулятора.

Нормативное значение кредитного риска связано с деятельностью регулятора – Центрального банка Азербайджана. Он трактуется в действующих нормативно-инструктивных документах. Центральным банком Азербайджана за последние годы принят ряд нормативных документов по управлению рисками.

На протяжении длительного периода банки Азербайджана в своей деятельности не ощущали риска. Углубление экономических реформ, формирование рыночных отношений, обострение конкуренции, снижение предсказуемости результатов, увеличение тяжести экономических последствий, вызванных управленческими ошибками, потребовали адекватных изменений в банковской сфере. Развитие коммерческих банков вызвало децентрализацию кредитных ресурсов, отделило



эмиссионную деятельность от кредитной, что существенно преобразило облик кредитных институтов. Появление элементов рыночных отношений сделало деятельность банков сопряженной с рисками, которые они несут персонально. При этом риску подвержены практически все виды банковских операций.

В условиях рыночных отношений проблема оценки и учета банковских рисков приобретает самостоятельное теоретическое и прикладное значение, как важная составная часть теории и практики управления.

Классификация рисков, возникающих в процессе деятельности банков, дает аналитикам возможность распределить их по определенным признакам в зависимости от целей и анализа, а также образовывать однородные группы, что позволяет эффективно применять конкретные методы анализа и способы оптимизации уровня рисков. Сложность классификации рисков объясняется их многообразием, а также появлением новых видов рисков по мере экономического, социального и технологического развития.

Существует множество способов оценки и критериев классификации банковских рисков. Отметим, что большинство классификаций не отличаются однородным подходом, носят расплывчатый, не конкретизированный и дублирующий характер.

Предложенная нами классификация, содержит более существенные и объективные признаки различий, нежели отражаемые в экономической литературе, и может быть положена в основу разработки методики управления банковскими рисками. Кроме того, она конкретизирует разработанные до настоящего момента критерии банковских рисков и дополнена авторскими критериями, позволяющими четко определить место каждого риска в их общей системе (табл. 1). Следовательно, эффективность организации управления рисками во многом зависит от классификации, которая создает возможность для эффективного применения соответствующих методов и приемов управления рисками в зависимости от состояния каждого из перечисленных элементов.

Таблица 1 – Классификация банковских рисков\*

| Признаки классификации  | Виды банковских рисков   |
|---|--|
| По причинам (источнику) возникновения   | Субъективные (внутренние) и объективные (внешние)  |
| По уровню возникновения   | Уровень отдельного работника, уровень управленческого звена, внешний уровень   |
| По факторам возникновения   | Кредитные, страховые, валютные, процентные, рыночные, форс-мажорных обстоятельств и т.д.   |
| По времени возникновения  | Ретроспективные, текущие и перспективные   |
| В зависимости от степени риска  | Низкие, умеренные, высокие   |
| В зависимости от вида коммерческого банка                                     | Риски инноваций, риски по вкладным и депозитным операциям, риски изменения стоимости активов и пассивов из-за изменения курсов валют и др. |
| В зависимости от вида клиентов банка  | Корпоративный клиент, банк, частное лицо   |
| В зависимости от метода расчета риска   | Масштабная оценка, вероятностная оценка  |
| В зависимости от распределения риска по времени                               | Постоянные, периодические и кратковременные  |
| В зависимости от наличия возможности и средств управления банковскими рисками | Управляемые, малоуправляемые и неуправляемые   |
| В зависимости от характера проявления   | Риск неполучения прибыли, риск возникновения убытков   |
| В зависимости от характера учета риска  | Риск балансовых операций, внебалансовый, риск по срочным сделкам и т.д.  |

\*Источник: составлено автором

**Выводы.** В ходе исследования было выявлено, что на сегодняшний день нет однозначного понимания сущности риска. В работе приведено несколько понятий риска разных экономических учений. Под риском в банковской практике понимают опасность (возможность) потери банком части своих ресурсов, недополучения доходов или произведения дополнительных расходов в результате осуществления определенных финансовых операций. Банковские риски как разновидность экономических рисков имеют специфические факторы и основы формирования. Поэтому при их определении, оценки и управлении необходимо применение конкретных методов. Особенности деятельности банков, их взаимоотношения с населением, также уровень развития финансового сектора и государственного сектора проявляют себя в формировании различных видов рисков и неопределенностей. Поэтому для того чтобы выявить, оценить и выбрать методы снижения и управления рисками нужно определить в первую очередь научно-методические основы их формирования.

### Список литературы

1. Мəммədov Z.F. Pul, kredit və banklar (suallara cavab) / Z.F. Məmmədov, Z. Ibrahimov. – Bakı, 2009.
2. Батракова, Л.Г. Анализ процентной политики коммерческого банка: учебное пособие / Л.Г. Батракова. – М.: Логос, 2002. – 152 с.
3. Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения / В. М. Гранатуров. – М.: Дело и Сервис, 1999. – 236 с.
4. Маренков Н.Л. Антикризисное управление: контроль и риски коммерческих банков и фирм в России : учеб. пособие / Н. Л. Маренков; Под ред. С. С. Ильина; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - М.: Едиториал УРСС, 2002. – 360 с.
5. Вяткин В.Н. Принятие финансовых решений в управлении бизнесом: концепции, задачи, ситуации: Учебник / В.Н. Вяткин, Д.Д. Хэмптон, А.Ю. Казак. - Москва, Екатеринбург: ЗАО «Издательский дом «ЯВА», 1998. – 350с.
6. Самуэльсон П. Экономика / П. Самуэльсон. – М.: МГП «АЛГОН» ВНИИСИ, 1992, -Т.1. – 751с.
7. Севрук В.Т. Риски финансового сектора Российской Федерации : Практическое пособие / В.Т. Севрук. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2006. – 175 с.
8. Теплова Т.В. Финансовый менеджмент: управление капиталом и инвестициями: Учебник для вузов / Т.В. Теплова. – М.: ГУ-ВШЭ, 2000. – 504с.
9. Фишер С. Экономика / Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалези Р. Пер с англ. со 2-го изд. – М.: Дело ЛТД, 1993.– 335 с.

#### **Rakhima Bayramova**

*Azerbaijan Cooperation University, doctoral student, Azerbaijan, Baku*

#### **Risks in the operations of banks and their scientific and methodological basis**

The article examines the scientific and methodological basis of the presence of risks in banks. Analyzes the nature and essence of economic risk. The author gives a classification of risks in the monetary system.

The study revealed that to date there is no single understanding of the risk. We give a few different concepts of risk of economic doctrines. At risk in the banking practice we understand the danger (possibility) of the bank loss of their resources, revenue or work extra costs as a result of certain financial transactions. Banking risks as a kind of economic risks are specific factors and bases of formation. Therefore, in their determination, assessment and management requires the use of specific methods. Features the activities of banks, their relationship with the population, the level of financial sector development and public sector manifest themselves in the formation of various types of risks and uncertainties.

Therefore, in order to identify, evaluate and select the methods of risk reduction and management it is necessary to determine first of all the scientific and methodological basis of their formation.

#### **banking, monetary and banking system, the risk, classification of credit risk**

Одержано 19.02.14

УДК 330.00.08

**О.С. Гуменюк, асп.**

*Чернігівський державний інститут економіки та управління*

## Удосконалення механізму реалізації ендogenous потенціалу інноваційного розвитку національної економіки

У статті проаналізовано загальні тенденції дії господарського механізму реалізації ендogenous потенціалу інноваційного розвитку. Він представлений як цілісна система народного господарства і повинен формуватись інституційним, фінансовим, управлінсько-кадровим, ресурсним та матеріально-технічним забезпеченням, включає реалізацію організаційно-управлінського потенціалу, а також процеси мобілізації внутрішніх можливостей та ресурсів, для спрямування їх на інноваційні цілі з наступним нагромадженням і відтворенням.

**ендogenous потенціал, механізм реалізації інноваційного розвитку, мобілізація внутрішніх можливостей та ресурсів**

**О.С. Гуменюк, асп.**

*Черниговский государственный институт экономики и управления*

**Совершенствование механизма реализации эндогенного потенциала инновационного развития национальной экономики**

В статье проанализированы общие тенденции действия хозяйственного механизма реализации эндогенного потенциала инновационного развития. Он представлен как целостная система народного хозяйства и должен формироваться институциональным, финансовым, управленческо-кадровым, ресурсным и материально-техническим обеспечением, включает реализацию организационно-управленческого потенциала, а также процессы мобилизации внутренних возможностей и ресурсов, для направления их на инновационные цели с последующим накоплением и воспроизведением.

**эндогенный потенциал, механизм реализации инновационного развития, мобилизация внутренних возможностей и ресурсов**

**Постановка проблеми.** Ринкові умови господарювання в Україні продукують негативні тенденції економічного розвитку України, які вже тривалий час супроводжуються незадовільним слідуванням декларованим інноваційним цілям. Це вимагає пошуку нових шляхів покращення ситуації. Невідповідність ресурсного потенціалу України та реального її економічного стану змушує говорити про вкрай неефективне використання внутрішніх можливостей країни і вимагає пошуку чинників економічного зростання, яке неможливе без впровадження інноваційної моделі розвитку. Невід'ємною складовою інноваційного розвитку є створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад забезпечення раціонального використання внутрішнього потенціалу держави.

Незважаючи на досить велику увагу дослідників до категорії «потенціал», вкрай недостатньо уваги присвячено саме управлінському потенціалу національної економіки у векторі інноваційного розвитку. Зокрема відсутнє загальноприйняте визначення терміна «організаційно-управлінського потенціалу держави», та його складових. Наближеним до цього питання є дослідження господарського механізму управління інноваційним процесом, що представлений як цілісна система народного господарства (промисловості), яка включає сукупність організаційних структур, конкретних форм і

методів управління, а також правових норм, за допомогою яких реалізуються діючі у конкретних умовах економічні закони. Дослідження такої складної соціоекономічної категорії як ендогенний потенціал інноваційного розвитку національної економіки повинні давати змогу розробити науково обґрунтовані теоретичні й прикладні рекомендації щодо застосування управлінського інструментарію забезпечення відповідних процесів [5, с. 104-114].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження механізму реалізації ендогенного потенціалу інноваційного розвитку національної економіки має відбуватись на основі досліджень у загальних його проявах. Тут слід відзначити праці таких зарубіжних вчених, як М. Гельвановський, М. Делягін, Е. Денісон, П. Друкер, Дж. Зисмен, Л. Канторович, Г. Менш, Дж. Мур, М. Портер, Д. Рікардо, Н. Розенберг, А. Сміт, Р. Солоу, К. Фрімен, Дж. Харт, Дж. Хендерсон, Т. Хіросі, Й. Шумпетер та ін., які зокрема вивчали впровадження інновацій в економічні процеси з позиції підвищення конкурентоспроможності, розвитку інноваційної економіки на засадах високопродуктивної праці. З-поміж вітчизняних вчених за напрямом вивчення стратегічних перспектив розвитку національної економіки на інноваційних засадах варто відзначити напрацювання таких вчених, як Л. Антонюк, Ю. Бажал, О. Білорус, Л. Гальперіна, В. Гесць, Я. Жаліло, С. Кацура, Н. Краснокутська, А. Кредісов, Д. Лук'яненко, С. Мочерний, Б. Патон, Ю. Пахомов, В. Семиноженко, М. Шингура, Т. Щедріна та ін. Проблемність та перспективність розвитку організаційно-управлінської компоненти здійснені за працями М. Долішнього, В. Загорського, Т. Куценко, О. Лазора, М. Лесечка, В. Малиновського, А. Мельник, І. Михасюка, А. Никифорова, О. Оболенського, С. Чистова та ін. Доволі глибокий зріз вивчення інтелектуально-трудова компоненти ендогенного потенціалу дали змогу здійснити наукові доробки В. Антонюк, В. Богині, С. Вовканича, О. Герасименко, О. Грішнкової, А. Колота, І. Кравченко, Е. Лібанової, В. Мікловди, О. Новікової, С. Пирожкова, М. Пітюлича, У. Садової, М. Семикіної, Л. Шаульської, Л. Шевчук та ін.

Незважаючи на ґрунтовні напрацювання багатьох учених, комплексного вивчення механізму реалізації ендогенного потенціалу інноваційного розвитку національної економіки, у вітчизняній науковій літературі не простежується. Водночас необ'єктивно відійшли на задній план реальні ресурсні можливості України, зосереджені на її території або продукуювані її економікою з перебуванням поза межами у формі фінансових, інвестиційних, знаннєвих та інших активів.

**Постановка завдання.** Метою статті є пошук шляхів удосконалення механізму реалізації ендогенного потенціалу інноваційного розвитку національної економіки. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- виокремити організаційну підсистему механізму у векторі інноваційного розвитку;
- окреслити смислове наповнення та логічність здійснення мобілізації, нагромадження та відтворення внутрішніх ресурсних можливостей економіки країни задля її інноваційного розвитку;
- представити авторське бачення механізму реалізації ендогенного потенціалу економіки України в контексті забезпечення її інноваційного розвитку

**Виклад основного матеріалу.** Під інноваційним розвитком національної економіки розуміємо процес системних змін в економічній сфері з наслідковим каталізуючим ефектом покращення якісного стану інших сфер життєздатності держави за рахунок реалізації інноваційних проектів, який проявляється під факторами впливу на нього у високопродуктивному наукомісткому виробництві матеріальних і нематеріальних благ через мобілізацію національного ресурсного потенціалу з метою досягнення економічного, соціального, екологічного, науково-технічного чи інших ефектів [8, с. 9].

Стійке економічного зростання може забезпечити, в першу чергу, дієвий господарський механізм управління інноваційним процесом на макрорівні та, зокрема, реалізація організаційно-управлінського потенціалу через наступні функції:

- реалізація потенціалу конкуренції та співробітництва між суб'єктами господарювання, в тому числі інноваційної сфери, незалежно від форм власності;
- упорядкування процесу відтворення за допомогою відповідної системи державного економічного регулювання;
- забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією інноваційної продукції;
- підтримка стійких стимулів підприємців, менеджерів, працівників і колективів у створенні якісно нових технологій;
- створення рівних економічних умов в організації ефективного інноваційного процесу.

Підприємства як мікроланка гігантського механізму функціонування державної господарської системи, мають свою мікросистему та свій мікромеханізм господарського управління. Господарський механізм підприємства включає чотири загальні підсистеми: економічну, організаційну, технічну і соціальну.

Організаційна підсистема механізму включає процеси, пов'язані з організацією виробництва, праці та адміністрування, і є складною сукупністю організаційних форм, методів і засобів підготовки, ухвалення і втілення управлінських рішень.

Економічна підсистема є сукупністю економічних методів, форм, способів, критеріїв, за допомогою яких розробляється економічна стратегія, здійснюється контроль над витратами всіх видів ресурсів на одиницю виробів, що випускаються; зростанням продуктивності праці; рентабельністю, тощо.

Головною особливістю організаційно-економічного механізму управління інноваційним розвитком є його спрямованість на прискорення темпів науково-технічного прогресу, залучення інвестицій в інноваційні проекти, маркетинг, дослідження ринку інновацій, трансфер технологій та активізацію і раціональне використання творчої активності робітників.

Організаційно-управлінський ресурс, на мікрорівні – це раціональна організаційна структура управління й ефективні керівники, що створюють творчу атмосферу й спонукають співробітників до безперервного вдосконалювання. Проекція цього визначення на макрорівень за аналогією трактування дає змогу чітко зрозуміти зміст категорії. Існує об'єктивна необхідність розглядати організаційний ресурс у сукупності з інноваційним потенціалом. Пропонується визначення поняття «організаційний ресурс інноваційного розвитку економіки» – це складова управлінського ресурсу, що здатна забезпечити трансформацію організаційно-управлінського потенціалу для перетворення ресурсоорієнтованої моделі інноваційного розвитку економіки на інноваційну на всіх рівнях господарювання.

Організаційно-економічний механізм управління інноваційним розвитком на підприємстві, в ідеалі, має включати такі структурно-функціональні підсистеми:

- прогнозування і планування розвитку;
- організації, мотивації та стимулювання інноваційних процесів;
- фінансування інноваційної діяльності та інформаційного забезпечення;
- контролю процесу розвитку і зміни пріоритетів;

Сама по собі наявність ресурсів не є гарантом досягнень високого інноваційного розвитку національної економіки, тому важливою складовою ендогенного потенціалу національної економіки виступає здатність мобілізувати ресурси під час здійснення комплексу дій.

Організаційно-економічний механізм будь-яких господарських процесів на макрорівні включає відповідний порядок планування, фінансування, матеріально-технічного забезпечення, спеціальні структури, відповідні канали одержання інформації,

оцінку економічної ефективності та інші компоненти [1, с. 70-80]. Важливим завданням керівництва в інноваційній сфері є створення та реалізація механізму управління розвитком інноваційної сприйнятливості до змін зовнішнього середовища, спрямованого на становлення та розвиток інноваційно-активної організації.

Оскільки в основі ендogenous потенціалу економіки країни лежать її внутрішні можливості та ресурси, то процес їхньої спрямованості на інноваційні цілі повинен передбачати їх мобілізацію з наступним нагромадженням і відтворенням (при потребі). Кожне з даних понять носить своє специфічне смислове навантаження, що має подальший відголосок у можливостях забезпечення інноваційного розвитку національної економіки через підтримку високопродуктивного наукомісткого виробництва (рис. 1). Мобілізація ж носить первинний характер відносно нагромадження й відтворення. Вона може здійснюватись на основі сформованих ресурсних можливостей і забезпечувати їх зростання через ефекти кумулятивної причинності позитивного досвіду продуктивної спрямованості їх використання. По суті мобілізація внутрішніх ресурсних можливостей держави задля забезпечення інноваційного розвитку повинна стати своєрідним макроекономічним прототипом фандрейзингу, коли через усвідомленість громадян у вигідності спрямування своїх активів (фінансових, інтелектуально-трудова, часових та ін.) в акумулятивній площині можна отримати помітний ефект (фандрейзинг як пошук ресурсів – людей, устаткування, інформації, часу, грошей та ін., для реалізації проектів та/або підтримки існування організації [14]).

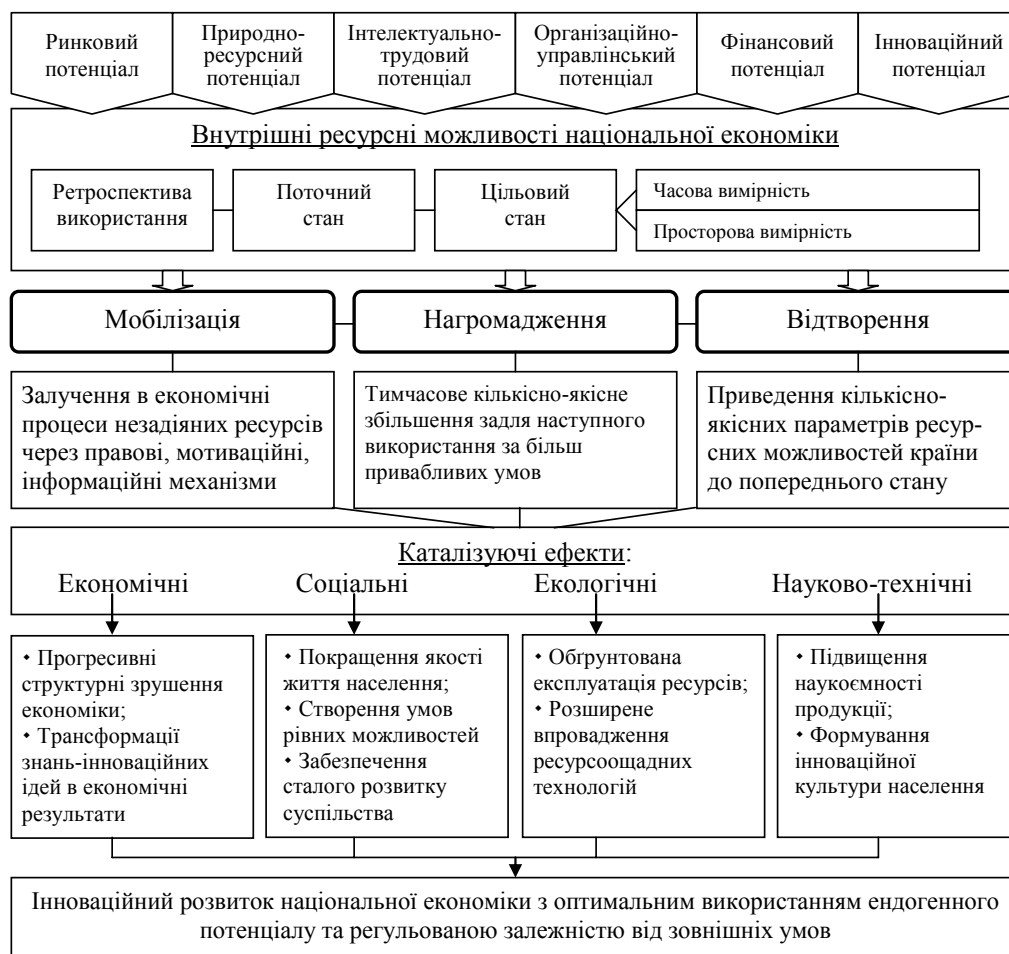


Рисунок 1 – Сміслове наповнення та логічність здійснення мобілізації, нагромадження та відтворення внутрішніх ресурсних можливостей економіки країни задля її інноваційного розвитку\*

\* Складено автором

Зі сформульованої теоретичної сутності та прикладних проявів мобілізації ставиться акцент на потребу залученості правових, мотиваційних та інформаційних механізмів (у даному ракурсі механізми розглядаються як інструменти державного впливу). Слід уточнити пріоритети застосування таких механізмів. Правові механізми у першу чергу повинні бути спрямованими на ресурсну детінізацію. Враховуючи реальну ситуацію в економіці України, ускладнені оцінки обсягів тіньових процесів та тривалість її інституціоналізації, мусимо погодитись, що тіньовий сектор став потужним пасивним фінансовим донором (за різними експертними оцінками він коливається у межах 20-60% [11]). Відтак його прискорене долання може призвести до неочікуваних наслідків. Водночас саме тіньові ресурси (в першу чергу фінансові та інтелектуально-трудова – через тіньову зайнятість) можуть стати потужним мобілізованим резервом забезпечення інноваційного розвитку економіки. У цьому контексті правові механізми мають спрямовуватись на формування сприятливого середовища їх виводу з тіні через вклади фінансового та людського капіталів у проекти з достатніми науково-технічними ефектами.

Мотиваційні механізми при мобілізації внутрішніх ресурсних можливостей повинні доповнювати правові і з акцентом на економічний інструментарій забезпечувати формування інтересу власників ресурсів та тих, хто має доступ до їх експлуатації, спрямовувати їх у наукоємні види економічної діяльності.

І щодо використання інформаційних механізмів, нажаль, рівень знань громадян України, їх правова культура, ступінь довіри до органів влади та інших інституцій часто ведуть до фактичного незнання можливостей використання своїх ресурсів та потенційних можливостей. Тому з боку держави дуже важливою є прозора інформаційна політика, спрямована на донесення інформації до громадян, представників бізнесу щодо тих ініціатив, які підтримуються на вищому управлінському рівні і дозволять ефективізувати використання ресурсів задля одержання достатніх ефектів на перспективу.

Відповідно до структури ендogenous потенціалу інноваційного розвитку національної економіки мобілізація ресурсів може значно диференціюватись у видовому аспекті з різною варіативністю комбінування. У загальному найбільш важливими видами мобілізації ресурсів з їх спрямованістю на інноваційні цілі для економіки України сьогодні можуть бути фінансова, трудовопотенційна та соціальна.

Фінансова мобілізація є частим предметом досліджень вітчизняних вчених і передбачає пошук тих фінансових резервів, які через демотиваційні фактори, інші причини незадіяні в національній економіці. Основними її інструментами є емісія акцій та облігацій, податкові й кредитні важелі [10]. Для економіки України наразі вкрай важливою є фінансова мобілізація з трансформацією колосальних фінансових активів з офшорних зон у внутрішні інвестиції, спрямовані в наукоємні види економічної діяльності (суми виведених за рік коштів в офшори перевищують обсяг державного бюджету та вдвічі більші за державний борг України [13]). Водночас вагому нішу в системі мобілізованих фінансових активів може зайняти міграційний капітал. Згідно досліджень українських вчених, близько 60% коштів, зароблених за кордоном, мігранти пересилають на батьківщину [3]. Відтак слід переслідувати мету перетворення доходів трудових мігрантів, спрямованих наразі здебільшого на споживчі цілі, у інвестиційні ресурси [2]. Трудовопотенційна мобілізація, що прямо стосується людини та її можливостей, повинна передбачати:

- детінізацію зайнятості – повну чи часткову в розрізі окремих напрямів організації праці, особливо її оплати;

- долання так званого добровільного безробіття, яке у більшості випадків свідчить про відмову домогосподарства працювати при встановленому рівні заробітної плати [12, с. 255];

- підвищення якісних результатів праці через стимулювання розвитку інтелектуально-трудового потенціалу населення;

- селективну рееміграцію задля залучення в економіку кращих фахівців і робітників, потенційних керівників та менеджерів з достатніми трудовими характеристиками.

Щодо соціальної мобілізації, то даний напрям зараз стає достатньо популярним для вітчизняних вчених. Найчастіше її розглядають як [9, с. 391; 4, с. 28]:

1) динамічний, проте поступовий процес, який має на меті залучення потенціалу громадян, недержавних організацій, освітніх закладів та приватного сектору до вирішення місцевих (державних) проблем розвитку та самопомоги;

2) освітній процес, який навчає місцеві зацікавлені сторони приймати управлінські рішення та спільно планувати напрямки розвитку;

3) зміну свідомості людей у такий спосіб, що вони стають готовими до нових форм соціалізації та поведінки;

4) залучення потенціалу та бажання людей допомогти самим собі спільними діями.

З позиції мобілізації внутрішніх ресурсів з їх подальшою спрямованістю на інноваційний розвиток економіки країни соціальна мобілізація відіграє неоціненну роль у контексті підвищення свідомості населення, його активної громадської позиції з наслідковим відображенням не лише в результатах трудової діяльності (найманій праці), але й інших видів – громадської, власної, освітньої, суспільної праці (згідно ідеї «суспільства п'яти часів» С. Злупка [4, с. 492]). Забезпечення соціальної мобільності в суспільстві дасть змогу значно покращити ефективність використання організаційно-управлінського ендogenous потенціалу, адже «наблизить» громадськість до вирішення низки економічних проблем, посилить її розуміння необхідності та результативності інноваційної діяльності.

Таким чином, основою вдосконалення реалізації ендogenous потенціалу розвитку економіки за інноваційним вектором є мобілізація ресурсних можливостей країни, яка в основній своїй видовій різноманітності може бути фінансовою, трудовою та соціальною. Водночас сьогодні виникають нові (прогресивні) наукові напрями, які можуть бути адаптованими до ідеї ресурсної мобілізації. Тому до даного переліку варто додати такі види мобілізації, як хорологічна (просторова) і часова (темпологічна) а також хорологічно-часову парадигму ресурсної мобілізації. У загальному вона повинна включати наукові твердження щодо необхідності фінансової, трудовою та соціальною мобілізації ресурсів у відповідних просторово-часових координатах. Це означає, що окремі просторові утворення можуть слугувати «пілотажем» реалізації управлінських рішень протягом визначеного часу, що спрямовані на досягнення інноваційних цілей. У подальшому такі просторові утворення повинні відігравати роль рушія змін для інших територій та бути прикладом для наслідування з уже вдосконаленими управлінськими підходами.

Реалізація ендogenous потенціалу інноваційного розвитку національної економіки не повинна обмежуватись мобілізаційними процесами відносно ресурсних можливостей, зосереджених у країні (або які в ній сформовані, але наразі перебувають за її межами). Мобілізація ресурсів має призводити до їх відтворення і нагромадження (див. рис. 1). При цьому важливо чітко контролювати акумуляційні процеси відносно ресурсних можливостей. Нагромадження означає, що акумульовані (відтворені) ресурси в окремих часових періодах можна керувати спрямовувати в різних обсягах чи не використовувати взагалі припускаючи, що в майбутньому за нових умов через їх



реалізацію можна буде одержати кращі ефекти. При цьому повинні враховуватись закони циклічного розвитку та чітко прослідковуватись закономірності екзогенних детермінацій на основі прогностичних розрахунків. Нагромадження ресурсних можливостей є значно складнішим процесом, аніж їх мобілізація, адже вимагає глибоких знань щодо соціально-економічної ситуації в різних просторових вимірах та вміння цільової спрямованості ресурсів задля одержання кращих ефектів. Тобто ресурсна мобілізація не завжди призводить до нагромадження. Те саме стосується і процесів відтворення ресурсів. Взагалі даний аспект обґрунтування ролі ендегенного потенціалу економіки задля забезпечення її інноваційного розвитку піднятий для України в силу її потужних, сформованих у минулому, інтелектуально-трудових, ринкових, природно-ресурсних можливостей. Зараз ж вони прискорено втрачаються, що унеможливує їх резервність з наступною спрямованістю на інноваційні цілі.

У вітчизняних реаліях основною перепоною посиленої участі бізнесу в продукуванні інновацій очевидно є недобросовісне конкурентне середовище. Надалі воно деструктивується поступовою монополізацією власності, коли малий і середній бізнес по суті втрачає конкурентні позиції через суб'єктивні впливи та не може реально протистояти фінансово потужним підприємствам.

Формування розвиненого бізнес-середовища з недопущенням недобросовісної конкуренції в Україні вимагає сильних політичних рішень. Тривала інституціоналізація недобросовісної конкуренції з подальшими процесами монополізації власності ставлять під загрозу подальший інноваційний розвиток країни та її повноправну економічну роль на міжнародному ринку з недопущенням надмірних залежностей від імпорту.

Наслідковою реакцією на недобросовісне конкурентне середовище є демотивація високопродуктивної, інноваційної діяльності населення. Тому сформульована стратегічна ціль «Формування мотиваційного середовища розвитку інтелектуально-трудового потенціалу населення та розвиненої сфери соціально-трудових відносин» є цілком закономірною. Вважаємо, що дану ціль можна наразі вважати ключовою. Саме на основі інтелектуально-трудового потенціалу українського народу сьогодні можна шукати шляхи виходу зі складної соціально-економічної ситуації з практичною неможливістю прогресивного інноваційного розвитку економіки за існуючих тенденцій. Оскільки, стратегічність ресурсної мобілізації повинна охоплювати її фінансовий, людський та соціальний виміри, більш реальними видаються трудовий та соціальний мобілізація. Щодо останньої, то повинні враховуватись сформовані століттями схильності українського населення до господарництва – землеробства, скотарства, ремісництва тощо. Історична пам'ять визначає бажання населення займатись бізнесом задля покращення власного добробуту та добробуту членів своєї сім'ї. Патріотичні настрої є відмінною основою для стимулювання бізнесової активності, у т.ч. в знанністких видах економічної діяльності. У будь-якому випадку навіть збільшення кількості малих підприємств є вагомим кроком до вдосконалення конкурентного середовища та мотиватором виробничої (сервісної) диференціації зі створенням нових підприємств, зокрема і в суміжних видах економічної діяльності.

Реальність досягнення цілей інноваційного розвитку економіки України з пріоритетом використання її ендегенного потенціалу можлива за наявності механізму їх реалізації. На рис. 2 представляємо загальну схему механізму реалізації ендегенного потенціалу економіки України та його дії. Теоретичне трактування механізму в даному випадку обмежується його процесним характером (дане поняття ще можна розглядати як інструмент, послідовність дій або ж систему). У структурі такого механізму обов'язково мають бути відображені закономірності виникнення стратегічних цілей інноваційного розвитку, які обумовлені численними проблемами.

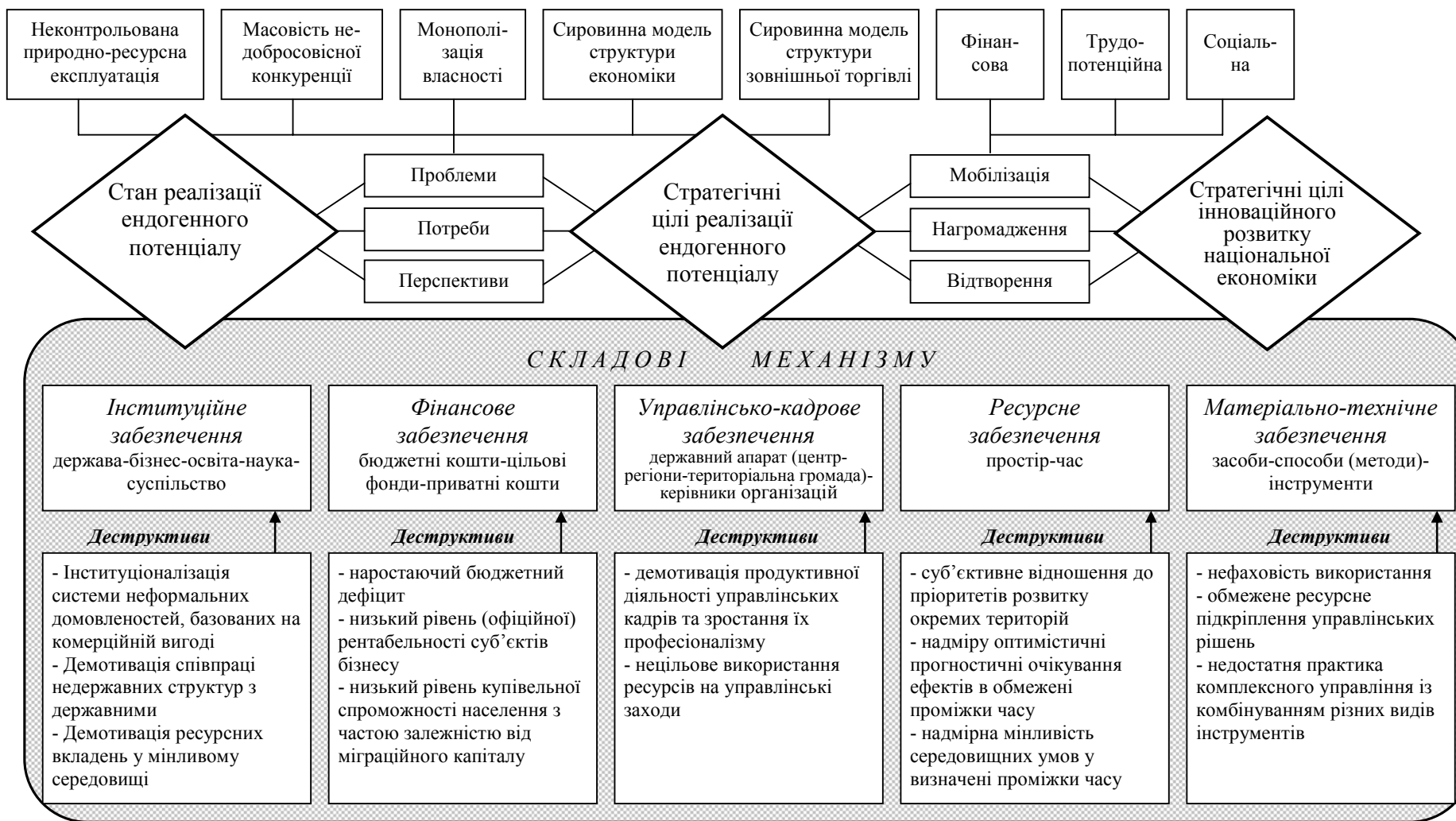


Рисунок 2 – Механізм реалізації ендегенного потенціалу економіки України в контексті забезпечення її інноваційного розвитку\*

\* Складено автором

На рисунку відображено лише основи з них, які, на наше переконання, загострюють питання необхідності якісних інноваційних змін.

Механізм реалізації ендегенного потенціалу економіки України з націленістю на інноваційний розвиток повинен формуватись інституційним, фінансовим, управлінсько-кадровим, ресурсним та матеріально-технічним забезпеченням, які тісно між собою взаємопов'язані. Особливу нішу тут займає матеріально-технічне забезпечення, яку в основному формує управлінський інструментарій. Відтак від вірності добору найбільш ефективних та ресурсо-обґрунтованих методів впливу держави на використання ендегенного потенціалу економіки в значній мірі залежить його стимулюючий вплив на інноваційний розвиток держави.

**Висновки.** Механізм реалізації ендегенного потенціалу економіки України як система, або послідовність дій, спрямованих на досягнення стратегічних цілей інноваційного розвитку включає в себе і організаційно-економічний механізм. Він являє собою сукупність установ, інституцій, департаментів і служб державного значення, які з допомогою правових форм та методів формують інноваційну стратегію, політику, розробляють на її основі програми розвитку та реалізації інноваційної стратегії розвитку національної економіки. Ця сукупність включає систему державних органів та підвідомчих структур що формують та реалізують інноваційну політику; нормативно-правову базу, що забезпечує функціонування інституційної системи та захист прав інтелектуальної власності; суб'єктів інноваційної діяльності (учасників безпосереднього процесу створення та реалізації інновацій); фінансове забезпечення реалізації інноваційної політики держави та інноваційної активності суб'єктів господарювання та інноваційну базу як сукупність винаходів, корисних моделей та раціоналізаторських пропозицій, їх стан і перспективи. Реформування системи державного управління, а саме спрощення бюрократичних процедур і посилення контролю за діяльністю підвідомчих служб і департаментів сприятиме інноваційній діяльності. Крім того, в контексті забезпечення інноваційного розвитку національної економіки вкрай важливою постає мобілізація її внутрішніх ресурсних можливостей. Такий процес повинен комплексно охоплювати різні компоненти ендегенного потенціалу національної економіки – ринкову, фінансову, організаційно-управлінську та ін. Водночас об'єктивна оцінка реального стану справ актуалізує потребу звернення уваги на інтелектуально-трудова потенціал, який з-поміж різних напрямів мобілізаційних процесів внутрішніх можливостей економічного зростання України повинен слугувати основою подальших інноваційних змін.

## Список літератури

1. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – К.: КНЕУ, 2003. – 394 с.
2. Bil M. Migration capital as a strategic resource of Ukraine regional development / Mariana Bil, Nataliya Andrusyshyn, Lyudmyla Kovalchuk // *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Lublin-Polonia*. – 2013. – Vol. XLVII, 2. – P. 27-33.
3. Гайдуцький А.П. Міграційний капітал в Україні: прихована реальність / А.П. Гайдуцький // *Дзеркало тижня*. – 2007. – № 15.
4. Децентралізація та ефективне місцеве самоврядування: навчальний посібник для посадовців місцевих та регіональних органів влади та фахівців з розвитку місцевого самоврядування. – Київ: ПРООН/МПВСР. – 2007. – 269 с.
5. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
6. Злупко С. Економічна наука і наукознавство: Монографія / Степан Злупко // Упоряд. Я. Злупко. – Л.: Тріада плюс, 2006. – 776 с.
7. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
8. Основи теорії систем і системного аналізу: Навч. посібник / К.О. Сорока. – ХНАМГ, 2004. – 291 с.

9. Пінчук С.А. Соціальна мобілізація як фактор забезпечення сталого розвитку громад / С.А. Пінчук: Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc\\_gum/Nvamu\\_upravl/2011\\_1/48.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nvamu_upravl/2011_1/48.pdf)
10. Рубаха М.В. Методи мобілізації фінансових ресурсів суб'єктами господарювання на фінансовому ринку України / М.В. Рубаха: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.pu.if.ua/depart/Finances/resource/file/Збірник/2011.../Рубаха.pdf](http://www.pu.if.ua/depart/Finances/resource/file/Збірник/2011.../Рубаха.pdf)
11. Савченко І.Г. Тіньовий сектор економіки України: аналіз стану та напрями детінізації / І.Г. Савченко, А.Є. Іорданов: Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/uazt/2012\\_3/3\\_12\\_15.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/uazt/2012_3/3_12_15.pdf)
12. Степанок Н.Ю. Макроекономічна оптимізація базової ставки оплати праці / Н.Ю. Степанок // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – Вип. 5(3), 2011. – С. 255-263.
13. Україна серед лідерів виведення грошей в офшори та контрабанди цигарок, а українці незадоволені зарплатами [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://ipress.ua/articles/ukraina\\_sered\\_lideriv\\_vyviedennya\\_groshey\\_v\\_ofshory\\_ta\\_kontrabandy\\_tsygarok\\_u\\_kraints\\_i\\_nezadovoleni\\_zarplatamy\\_5105.html](http://ipress.ua/articles/ukraina_sered_lideriv_vyviedennya_groshey_v_ofshory_ta_kontrabandy_tsygarok_u_kraints_i_nezadovoleni_zarplatamy_5105.html).
14. Фандрайзинг: Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Фандрайзинг>.

**Oleksandra Gumeniuk**

*Chernihiv State Institute of Economics and Management*

### **Improving the mechanism of the endogenous potential implementation of the national economy innovative development**

The article analyzes the general trends of the economic mechanism of the endogenous potential implementation of the national economy innovative development. It is represented as a complete system of the economy and has formed the institutional, financial, administrative and personnel, resources and logistics, including the implementation of organizational and management capacity, and the processes of mobilization of internal capabilities and resources to guide them on innovative targets with subsequent accumulation and reproduction.

Outlines the organizational and economic mechanism as part of the mechanism of the innovation development, including the appropriate procedure for planning, financing, logistics, special structures appropriate channels to obtain information, assess of economic efficiency and other components. Presents components of endogenous potential that include market, natural resources, intellectual and labor, organizational and administrative, financial, innovation potential and article outlines its internal capabilities, resources. Shows their focus on innovative targets for mobilization and subsequent accumulation and reproduction. Mobilization could be based on existing resource capabilities and ensure their growth through the effects of cumulative causation positive experience productive orientation using them to achieve the strategic goals of innovation. System of government and subordinate structures should generate and implement innovative policies, regulatory framework, intellectual property rights, innovation and business financing.

Reforming the system of public administration, such as the simplification of bureaucratic procedures and gain control over the activities of subordinate services and departments will promote innovation.

**endogenous potential, mechanism for the implementation of innovative development, mobilization of internal resources and capabilities**

Одержано 17.03.14

**УДК 378 (447):33**

**І.Г. Кривоногова, здобувач**

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова*

## **Удосконалення вищої освіти в умовах реалізації інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки**

© І.Г. Кривоногова, 2014

У статті досліджуються підходи удосконалення вищої освіти. Пропонуються інноваційні підходи управління вишем на основі організаційного управління. Розглянута структуризація цілей в процесі удосконалення організаційного управління вузом з метою реалізації однієї з важливих функцій системного аналізу - робота з цілями. Визначені нові критерії оцінки діяльності вузів, які виражаються, наприклад, у тому, що для акредитації вузу обов'язково наявність системи менеджменту якості, а для проектно-програмного фінансування необхідний відповідний рівень інноваційного потенціалу. Обґрунтовано, що сучасним українським університетам необхідно переходити від функції управління змінами за фактом їх звершення, коли основна увага приділяється адаптації, до нової парадигми управління, яка полягає у створенні «організаційних знань» та управління на основі знань.

**організаційне управління, вищі, компетенція, зміни, освіта, наука, інновації, оцінка**

**И.Г. Кривоногова, соискатель**

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

**Совершенствование высшего образования в условиях реализации инновационно-инвестиционной модели развития экономики**

В статье исследуются подходы совершенствования высшего образования. Предлагаются инновационные подходы управления вузом на основе организационного управления. Рассмотрена структуризация целей в процессе усовершенствования организационного управления вузом с целью реализации одной из важных функций системного анализа - работа с целями. Определены новые критерии оценки деятельности вузов, которые выражаются, например, в том, что для аккредитации вуза обязательно наличие системы менеджмента качества, а для проектно-программного финансирования необходим соответствующий уровень инновационного потенциала. Обосновано, что современным украинским университетам необходимо переходить от функции управления изменениями по факту их совершения, когда основное внимание уделяется адаптации, к новой парадигме управления, которая заключается в создании «организационных знаний» и управлении на основе знаний.

**организационное управление, вузы, компетенция, изменения, образование, наука, инновации, оценка**

**Постановка проблеми.** Українська економіка знаходиться в стані перехідного періоду і отримує імпульси від держави до якісної зміни парадигми розвитку - це фокус на інтелектуальні ресурси, на розвиток людини, на розкриття її творчого і цивільного потенціалу. Провідним фактором переходу до ефективної економіки, заснованої на знаннях, забезпечення сталого економічного зростання та формування громадянського суспільства є розвиток інноваційної спроможності нації. Вирішальну роль у створенні нового покоління професійних кадрів для інноваційно-інвестиційної економіки має відіграти відродження української освітньої системи.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Підвищення ефективності управління в системі освіти є одним із стратегічних завдань, вирішення якого сприяє досягненню стратегічної мети Міністерства освіти і науки - забезпечення доступності якісної освіти для всіх верств населення як основи соціальної мобільності і зниження соціально-економічної диференціації в суспільстві [1].

При написанні статті автором були використані роботи наступних вчених: Захарченко В. [2,3], Меркулова М. [4], Б. Мільнера Б. [7], Пригожина А. [5] та ін. Проте нині бракує комплексних наукових праць з питань, присвячених розвитку інноваційно-інвестиційним напрямкам дослідження теоретико-методологічних основ функціонування вищого навчального закладу як унікальної навчальної інтелектуальної організації.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є розглянути систематизацію факторів трансформації управління вузом, що дозволить охопити напрямки дослідження теоретико-методологічних основ функціонування університету як унікальної навчальної інтелектуальної організації та його стратегічного управління на основі організаційних знань, що забезпечують в сукупності збільшення темпів інноваційно-інвестиційної діяльності та досягнення стратегічних цілей вузу.

**Виклад основного матеріалу.** Успішність адаптації системи управління вищої професійної освіти (В/О) в значній мірі визначається зростаючою роллю вузів як механізмів створення суспільних явищ і процесів в інтересах розвитку економіки,

заснованої на знаннях. Найважливішими факторами трансформації управління В/О є пріоритети держави в основних сферах економіки та суспільного життя, а також дії, які вживаються в масштабах держави по досягненню заявлених пріоритетів.

Реформа системи освіти, в тому числі вищої, є однією зі складових Програми економічних реформ на 2010 - 2014 р. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна держава» яка була прийнята 2 червня 2010 на засідань комітету з економічних реформ, створеного згідно з указом президента України (№ 273 від 26 лютого 2010 р.). Основна мета реформи - підвищення якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів та, як результат, - підвищення якості отриманої в них освіти.

Слід зазначити, що причини, напрями, принципи і конкретні шляхи «корінного реформування» сфери освіти, в тому числі вищої, відображені також у державній програмі «Освіта» («Україна XXI століття»), схваленої I з'їздом педагогічних працівників України та затвердженою постановою Кабінету міністрів України від 03.11.1993 р. № 896. Зміст цього документа і на сьогоднішній день залишається актуальним.

А. Цільові орієнтири вузів в процесі вдосконалення організаційного управління. Для цілей систематизації адаптований і застосований варіант методики системного аналізу «Методика структуризації цілей і функцій, заснована на концепції системи, що враховує середовище і цілепокладання». У даній методиці реалізується одна з важливих функцій системного аналізу - робота з цілями. За допомогою методики здійснена організація процесу цілеутворення, тобто дослідження факторів, що впливають на ціль, формулювання, структуризацію і декомпозицію узагальнюючої мети. Результат представлений в таблиці. Далі описані основні етапи аналізу. Назви етапів дано в термінах опису методики, наведеної в [6, с. 430 - 436].

Рівень 1. Формування глобальної мети системи. Мета «Систематизація факторів трансформації управління вузом» задана на основі аналізу концептуальних документів про розвиток національної освітньої системи, реформуванні бюджетного процесу, праць з проблем реформування вищої школи, підвищення ефективності діяльності суб'єктів освітньої системи. Мета орієнтована на кінцевий продукт, для отримання якого створюється система. У нашому випадку це новий науковий результат.

Рівень 2. Декомпозиція за ознакою «види кінцевого продукту». Види кінцевого продукту залежать від того, для чого будується структура цілей. У нашому випадку це угруповання факторів, що дозволяє сконцентрувати подальше дослідження на суті об'єднуючих факторів. В результаті дослідження виділені групи «Потреби особистості, суспільства, економіки» та «Державні реформи».

Рівень 3. Декомпозиція за ознакою «простір ініціювання цілей». Декомпозиція за цією ознакою формує під цілі досліджуваної системи, що ініціюються вимогами та потребами навколишнього середовища, що впливає на виробництво кінцевого результату (табл. 1).

«Вища освіта потребує глибокого системного реформування... Напрями реформування вищої освіти мають адекватно враховувати процеси реформування ринкових відносин» - зазначено в указі президента України № 832 /95 від 12.09.1995 р. «Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні».

Про необхідність реформування вищої освіти також свідчать наступні документи:

- Національна доктрина розвитку освіти, затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 р. № 347 / 2002;

- Програма дії з реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України, затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 23.01.2004 р. № 49;

- Указ Президента України від 17.02.2004 р. № 199 / 2004 «Про заходи щодо вдосконалення системи вищої освіти України»;

- Державна програма розвитку вищої освіти на 2005 - 2007 роки, затверджена постановою Кабінету міністрів України від 08.09.2004 р. № 183;

- Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008 - 2012 роки, затверджена постановою Кабінету міністрів України від 19.09.2007 р. № 1155.

Таблиця 1 – Структуризація цілей в процесі удосконалення організаційного управління вузом

|   |   |
|---|---|
| Зростаючі вимоги особистості, суспільства та економіки                                    | Зростання попиту на послуги вищої освіти.<br>Нові вимоги:<br>- до якості освітніх послуг та результатів наукових досліджень;<br>- до структури спеціальностей;<br>- до компетенцій випускників.<br>Поява нових функцій сучасного вузу   |
| Різноманіття груп замовників і споживачів   | Конкретні запити і потреби зацікавлених сторін  |
| Нові суспільні механізми регулювання діяльності вузів                                     | Громадські запити до якості освіти<br>Громадська оцінка<br>Визнання на основі незалежної оцінки<br>Обов'язкові публічні звіти   |
| Нові принципи оцінки якості освіти  | Відкритість, зовнішній характер, прозорість, об'єктивність, громадська участь   |
| Бюджетні реформи, нові механізми державного фінансового регулювання                       | Бюджетування, орієнтоване на результат<br>Програмно-цільовий підхід до фінансування вищої освіти  |
| Нові критерії оцінки діяльності ВНЗ   | Обов'язкова умова акредитації вузу наявність системи менеджменту якості   |
| Підвищення відповідальності керівників за кінцевий результат                              | Децентралізація управління вузом на рівні факультетів, кафедр підвищення професійної компетентності персоналу   |
| Диверсифікація освітніх програм і послуг<br>Забезпечення якості послуг                    | Розширення різноманіття бізнес - процесів<br>Розробка і реалізація стратегії диверсифікації<br>Розробка та впровадження регламентів, системи документообігу<br>Впровадження системи менеджменту якості  |
| Впровадження нових освітніх та інформаційних технологій                                   | Реінжиніринг всіх основних процесів<br>Автоматизація процесів для підвищення їх ефективності<br>Розвиток і поширення інформаційних технологій для вдосконалення навчального процесу<br>Електронна корпоративна культура   |
| Сучасне корпоративне управління університетом як організацією реального сектора економіки | Вироблення принципів внутрішнього регулювання діяльності<br>Створення підприємницької культури<br>Трансформація організаційної структури та управління становлення професійного менеджменту<br>Перехід до проектного управління<br>Створення інноваційного середовища<br>Проспективна адаптація |
| Ефективне управління результатами   | Досягнення економічної інвестиційної та самостійної привабливості<br>Залучення і концентрація матеріально - технічних і фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках   |

## Продовження таблиці 1

|   |   |
|---|---|
| Стратегічне управління                                  | Стратегічне позиціонування<br>Ясна формалізована стратегія<br>Прагнення до особливої організаційної індивідуальності<br>Цілеспрямована оптимізація використання ресурсів  |
| Соціальна відповідальність                              | Ефективне соціальне партнерство<br>Стійкість зв'язків і відносин у суспільстві<br>Узгодження управлінських рішень з регіональними програмами розвитку<br>Сприяння ефективному соціально - економічному розвитку регіону<br>Координація зусиль всіх членів регіонального товариства<br>Підготовка соціальної звітності   |
| Активна інноваційна діяльність в організації управління | Організаційно-управлінські інновації<br>Підвищення рівня адміністративно-управлінської діяльності   |
| Інтелектуальна організація, що саморозвивається         | Впровадження і вдосконалення моделей і систем управління<br>Розробка і впровадження нових корпоративних архітектур<br>Розгляд людини як активу, здатного до саморозвитку<br>Інтелектуальний саморозвиток співробітників разом з організацією  |
| Управління на основі знань                              | Розвиток організаційного інтелекту організації<br>Формування нового покоління менеджерів<br>Моделювання професійних компетенцій<br>Управління інформацією і знаннями<br>Використання інтелектуального потенціалу як ресурсу забезпечення високоефективної взаємодії співробітників<br>Створення середовища обміну знаннями та спільної роботи<br>Проактивне (випереджаюче) управління<br>Капіталізація управлінського досвіду |

І це далеко не повний перелік тільки програмних документів з реформування сфери вищої освіти. Приєднання України у 2005 році до Болонського процесу визначило вектор реформування вищої освіти в напрямку інтеграції української системи вищої освіти в загальноєвропейську. Однак, незважаючи на окремі зрушення в цьому напрямку, кардинальні зміни в галузі не відбулися. Як зазначено на засіданні Громадської гуманітарної ради 26 серпня 2010 року, жодна з освітніх реформ у минулі роки не була реалізована в повному обсязі, внаслідок чого нагромадилося багато проблем, які необхідно негайно вирішувати.

Поряд з обговорюваними пріоритетами визначальними факторами трансформації управління вузом є здійснювані державні реформи бюджетної сфери та системи освіти. Дослідження тенденцій перетворення системи управління вищої освіти дозволило здійснити систематизацію цільових орієнтирів вузів, які можуть бути досягнуті за умови розвитку інноваційної діяльності вузів по удосконаленню свого організаційного управління.

Рівень 4. Декомпозиція за ознакою «життєвий цикл» дозволяє визначити підетапи отримання кінцевих результатів. У даному дослідженні це завдання модернізації



внутрішнього середовища вузу до зовнішніх змін. Починаючи з цього рівня декомпозиції зручніше оперувати не терміном «підциль», а терміном «функція» і вважати, що «дерево цілей» переростає в «дерево функцій». Таким чином визначаються завдання вузу по досягненню підцилей, ініційованих навколишнім середовищем, що впливає на функціонування вищих освітніх установ.

Рівень 5. Декомпозиція за ознакою «основні елементи системи», в результаті чого формуються функції, що впливають з потреб основних елементів системи. У даному дослідженні - адаптаційні компетенції інноваційного університету. Далі викладається обґрунтування необхідності переходу до інноваційної концепції управління вузом на основі організаційних знань для того, щоб формування таких компетенцій стало можливим.

Б. Інноваційні підходи в підвищенні результативності вузів. В умовах зростаючої конкуренції на українських та міжнародних освітніх ринках основою підвищення результативності вузу стають інтенсивні фактори, пов'язані з трансформацією організації його діяльності. З одного боку, вуз як організація реального сектора економіки повинен виробляти принципи внутрішнього регулювання діяльності на основі новітніх інформаційних, управлінських і фінансових технологій, позиціонувати себе так само, як розвиваються організації і підприємства в інших галузях економіки.

З іншого боку, у сучасного вузу постійно з'являються нові функції, пов'язані із задоволенням зростаючих вимог до випускників, формуванням нових потреб ринків праці та освітніх послуг. Ці тенденції розширюють зміст діяльності вузу і призводять до необхідності формування його нових компетенцій. У сферу змін поряд з науковим і освітнім процесами потрапляють такі аспекти, як стратегія, організація управління, корпоративна культура, продуктовий портфель, інформаційна та матеріальна інфраструктура.

Бюджетні реформи призвели до нових механізмів державного фінансового регулювання та зумовили необхідність підвищення відповідальності вузів за кінцеві результати діяльності. Відбувається зміна механізму державного фінансового регулювання вищої школи, в результаті чого виділення субсидій на цілі розвитку виробляються в рамках проектів і програм. Для вузу це означає необхідність постановки та вирішення завдань щодо підвищення ефективності управління ресурсами.

Поряд з фінансовими та матеріально-технічними ресурсами все більшого значення набувають інтелектуальні ресурси, які істотно додають вартість організації. Більш того, матеріальні види ресурсів поступаються місцем нематеріальним активам, головною складовою частиною яких є знання людей, що працюють в організації. Знання набувають роль ключової компетенції і фактора інноваційного розвитку організацій, а одним з найважливіших стає питання про людський потенціал управління сучасною організацією [7, с. 29].

Найважливішим елементом економічних відносин в освіті стає створення умов для досягнення інвестиційної привабливості сфери освіти (тобто залучення додаткових коштів в освітні установи). Обмеження системи державного регулювання у сфері освіти породили проблему виживання вищої школи в ринковій економіці, зумовили необхідність реформи системи освіти та оптимізації мережі освітніх установ. Це призвело до створення інституційних механізмів регулювання, появи нових видів і типів освітніх установ. У сукупності реформи в бюджетній сфері та в системі освіти зумовили необхідність зростання економічної самостійності та інвестиційної привабливості вузів, зміна критеріїв оцінки їх діяльності, підвищення результативності та прозорості фінансування сфери освіти.

Найважливішим елементом економічних відносин в освіті стає створення умов для досягнення інвестиційної привабливості сфери освіти, серед яких прозорість є ключовим, систематизуючим аспектом. У результаті досягнення прозорості вуз має

стати більш динамічним, гнучким, чутливим до соціальних, економічних, науковим змінам, здатним до інновацій і конкуренції.

Нові критерії оцінки діяльності вузів виражаються, наприклад, у тому, що для акредитації вузу обов'язково наявність системи менеджменту якості, а для проектно-програмного фінансування необхідний відповідний рівень інноваційного потенціалу. Формуються і поширюються нові принципи оцінки якості освіти: відкритість, зовнішній характер, прозорість, об'єктивність, громадська участь.

Динамічно мінливі потреби особистості, суспільства, економіки, а також конкретні запити різних груп зацікавлених сторін обумовлюють необхідність постійної диверсифікації освітніх програм і послуг вузу, розробки нової стратегії розвитку та механізмів проспективної адаптації.

Для того щоб бути конкурентоспроможними, вузу необхідно будувати адекватну стратегію розвитку. Ефективність реалізації стратегії залежить від готовності вузу до якісного управління змінами, які пов'язані насамперед з переходом від адміністративних методів управління до стратегічного управління і до управління результатами діяльності.

Прискорення процесів розвитку суспільства в усіх сферах життя ускладнює адекватне реагування ВНЗ, навіть при його готовності до змін. Збереження вузу на ринку вимагає знаходження все нових ресурсів для успішної конкуренції, і на перший план виходить здатність вузу безперервно відтворювати систему ключових областей компетентності - областей знань, значущих для діяльності конкретного вузу, кожна з яких вносить визначальний внесок у процес створення цінності для споживача. Такі знання використовуються переважно в управлінських процесах, що вимагають прийняття стратегічних та оперативних рішень.

З точки зору управління вузом найважливішим видом знань є організаційні знання про ідентифікацію діяльності і загальної стратегії ВНЗ. Для управління знаннями в університеті важливо не стільки уявлення про ринкові стратегії, скільки розуміння стратегічних цілей для основних бізнес-процесів і функціональних областей, які забезпечують реалізацію корпоративної стратегії. Тільки розуміючи ці цілі, можна ставити вимоги до необхідних знань і системі управління ними. Тому стратегічну роль слід розглядати як окремий аспект загальної системи управління на основі знань.

Умовою розвитку всіх сфер діяльності в епоху технологічної та інформаційної революцій і насамперед сфери освіти є інноваційні процеси, використання інтелектуального капіталу як при наданні послуг, так і в самих методах управління. Інтелектуальні ресурси в даний час виступають в якості інструментів розвитку, за допомогою яких вирішуються завдання зростання економічної самостійності освітніх установ, посилення їх відповідальності за кінцеві результати діяльності, вдосконалення системи управління освітою.

Університет будь-якого типу, який активно створює нововведення, використовує інновації у своїй діяльності, виробляє істотні зміни (для заняття більш перспективних позицій в сьогоденні, отримання майбутніх вигод та переваг), демонструє інноваційність і по суті є інноваційним університетом. Інновації є найважливішою характеристикою всіх видів діяльності сучасного університету, що розвивається разом з результатами творчої діяльності у вигляді нової чи удосконаленої продукції.

Масштабні організаційні зміни вимагають трансформації управління діяльністю ВНЗ, зміни його організаційної структури з орієнтацією на діяльність зі створення знань та управління знаннями, впровадження нових інструментів управління вузом на основі знань. Відповідно, повинні змінитися механізми реалізації стратегії ВНЗ, внутрішньокорпоративного навчання, що спричинить за собою формування стратегії управління знаннями у вузі і культури знань.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що сучасним українським університетам необхідно переходити від функції управління змінами за фактом їх звершення, коли основна увага приділяється адаптації, до нової парадигми управління,

яка полягає у створенні «організаційних знань» та управлінні на основі знань. Йдеться про досягнення критичних чинників успіху - найбільш стратегічно важливих цілей для забезпечення конкурентоспроможності вузу. Поряд з цим потрібні інноваційні рішення, які стануть ключовими механізмами створення і підтримки конкурентних переваг, розвитку адаптаційних компетенцій університету і його співробітників. Таким чином, потрібне оновлення організаційних і технологічних інструментів управління вузом, впровадження нових інструментів управління з орієнтацією на використання організаційних знань.

З урахуванням великої кількості обговорюваних факторів виникає потреба у їх подальшому угрупованню, встановленні різного роду поєднань і взаємозалежностей як основи побудови трансформаційної моделі управління інноваційним університетом, що сприяє його становленню як адаптивної організації, що саморозвивається.

**Висновки.** Отримана систематизація дозволяє охопити напрямки дослідження теоретико-методологічних основ функціонування університету як унікальної навчальної інтелектуальної організації та його стратегічного управління на основі організаційних знань, що забезпечують в сукупності збільшення темпів інноваційно-інвестиційної діяльності та досягнення стратегічних цілей вузу.

Саме тому основним завданням реформи сфери вищої освіти є надання вищим навчальним закладам реальної автономії, яку вже давно практикують провідні університети Європи і яка є засобом для поліпшення якості навчання, впровадження змагальності вищих навчальних закладів, що веде до їх відповідальності за результати своєї роботи. Про необхідність надання вищим навчальним закладам реальної автономії йдеться в усіх без винятку програмних документах по реформуванню вищої освіти, прийнятих за час незалежності України.

## Список літератури

1. Послання Президента України В. Януковича до Українського народу «Не люди для реформ, а реформи для людей» // Урядовий кур'єр. – 2010. – № 101.- С.1-10.
2. Захарченко В.И. Новая экономика для новой Украины /В.И. Захарченко // Економіст. – 2009. - №2 – С. 16 – 22.
3. Захарченко В. И. Развитие высшего частного образования в Польше / В.И. Захарченко // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. – 2009. – Т.12. – Вип. 26. – Ч.1. – С. 139 – 147.
4. Меркулов Н.Н. Инновационное развитие в Украине: наука, технология, практика : [монография] / В.И. Захарченко, Н.Н. Меркулов, Л.И. Ширяева. – Одесса: Фаворит, 2011. – 598 с.
5. Пригожин А. Методы развития организации /А. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
6. Теория систем и системный анализ в управлении организации : [учеб.пособие] / Под ред. В. Волковой и А. Емельянова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 848 с.
7. Управление знаниями в корпорациях: [учеб. пособие] / под ред. Б. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.

**Irina Krivonogova**

*Odessa I.I.Mechnikov national university*

### **Improvement of higher education in terms of innovative-investment model of economic development**

The article examines the approaches of improving higher education. Offers an innovative approach to the management of the university - based organizational management. Considered structuring objectives in improving the organizational management of the university in order to implement one of the important functions of the system analysis - work with objectives.

Defined new criteria for the evaluation of universities, which are expressed, for example, that for the accreditation of the university one must have a quality management system, and to design and program funding needs an appropriate level of innovation capacity. It is proved that in order to be competitive, universities must build adequate development strategy. Effectiveness of the strategy depends on the willingness of the university to quality management changes that are associated primarily with the transition from administrative management to strategic management and performance management.

The analysis leads to the conclusion that modern Ukrainian universities need to move from change management features upon which they occurred when the focus is on adapting to the new management paradigm which is to create «institutional knowledge» and knowledge-based management. It comes to achieving the critical success factors - the most strategic targets to ensure competitiveness of the university. Along with this need

innovative solutions, which will be the key mechanism for creating and sustaining competitive advantage, development of adaptive competencies of the University and its employees. Thus, an updated organizational and technological tools of university management, the introduction of new management tools with a focus on the use of organizational knowledge. Given the large number of factors discussed there is a need to further their group, setting different kinds of combinations and interdependencies as a basis for constructing the transformational model of management of innovative university, which contributes to its establishment as a self-developing adaptive organization.

**organizational management, universities, competence, change, education, science, innovation, evaluation**

Одержано 28.04.14

УДК 339.742

**О.С. Масленко, асп.**

*Институт світової економіки і міжнародних відносин НАН України*

## Світова валютно-фінансова система як складова нового геоекономічного простору

У статті розкривається суть поняття геоекономіка. Проаналізовано і обґрунтовано взаємозв'язок політики і економіки. Виокремлено роль міжнародних фінансових установ та світової валютної системи у розгортанні кризових явищ і досягненні геополітичних цілей країнами-емітентами основних світових (резервних) валют. Зроблені висновки щодо подальших шляхів розвитку світової валютно-фінансової системи з урахуванням сучасних тенденцій.

**геополітика, геоекономіка, світова валютна система, глобальна нестабільність, кризові явища, емісія**

**А.С. Масленко, асп.**

*Институт мировой экономики и международных отношений НАН Украины*

**Мировая валютно-финансовая система как составляющая нового геэкономического пространства**

В статье раскрывается сущность понятия геэкономика. Проанализированы и обоснованы взаимосвязь политики и экономики. Выделены роль международных финансовых учреждений и мировой валютной системы в развертывании кризисных явлений и достижении геополитических целей странами-эмитентами основных мировых (резервных) валют. Сделаны выводы относительно дальнейших путей развития мировой валютно-финансовой системы с учетом современных тенденций.

**геополитика, геэкономика, мировая валютная система, глобальная нестабильность, кризисные явления, эмиссия**

**Постановка проблеми.** Сучасна архітектура світової валютної системи, вибудовувалась під впливом та в інтересах окремих країн світу й у такому вигляді давно не забезпечує сталого розвитку та стабільності. Фактично вона стала не лише джерелом глобальної нестабільності, а й інструментом геополітичного впливу, що за ефективністю досягнення зовнішньополітичних цілей, в умовах глобалізаційно-інтеграційних процесів, не має аналогів. Задля досягнення абсолютної світової гегемонії, в останні майже 70 років, відбувалось постійне зміщення акцентів зі збройного протистояння до латентного фінансово-економічного. Валютна система давно перетворилась на потужний інструмент нової геополітики – геоекономіку.

Сьогодні все більше авторів [1, с. 13; 2] говорять про керований характер цілого ряду кризових явищ (економічного і політичного характер) зорганізованих з метою ослабити еволюційні процеси у світовій валютній системі, спрямовані на

диверсифікацію ризиків, пов'язаних з політичною й економічною перевагою «старих» світових країн-гегемонів.

Важливість розробки цього питання обумовлюється роллю світової валютної системи на сучасному етапі розвитку світового господарства, необхідністю пошуку шляхів подолання наслідків глобальної кризи та диверсифікацією ризиків для світового відтворювального процесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичною основою дослідження послужили праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема О. Плотнікова, В. Новіцького, В. Катасонова, В. Якуніна, С. Сулакшина, В. Дергачова, В. Іноземцева, Л. Саакадзе, О. Сльозко, О. Терещенко, Т. Панфілової, С. Цатурян, Г. Філімонова та ін.

Протікання процесу сучасного світогосподарського відтворювального процесу під впливом глобальної нестабільності, та масштабних фінансово-економічних потрясінь, що спровоковані спочатку просуванням, а потім і захистом геополітичних інтересів країн-емітентів основних світових валют потребує додаткового переосмислення. Зроблені висновки дадуть можливість по-іншому подивитись на події, що дестабілізують ситуацію у світі.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз ефективності функціонування світової валютної системи через призму нової геополітики та її роль у розгортанні кризових явищ.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, економіка і політика перебувають у тісному взаємозв'язку і взаємодії. Зв'язок політики і економіки має безпосередній характер. Визначальну роль в цьому взаємозв'язку виконує економіка. Вона становить матеріальну основу політики. Розвиток економічних процесів детермінує політику. Зміст політики, тих чи інших політичних рішень і дій у кінцевому рахунку визначаються економічними інтересами людей або країн [3]. Справжня політика є не що інше як свідоме використання економічних законів [3], а в умовах зростаючої глобалізації та поглиблення міжнародного поділу праці вона трансформується у політику з новими завданнями, засобами та масштабами – нову геополітику або ж геоекономіку.

Визначаючись з понятійним апаратом слід погодитись з думкою В. Дергачова, який ототожнює нову геополітику з геоекономікою, та розуміє під геоекономікою геополітику з позицій економічної могутності держави або блоку. Геоекономіка - це політика перерозподілу ресурсів і світового доходу. Основні надприбутки (ренту граничної енергетики) отримують світові полюса економічного і технологічного розвитку. Геоекономіка досліджує трансформацію міжнародних економічних відносин, світогосподарську інтеграцію та створення конкурентоспроможних регіональних умов господарювання під впливом факторів глобалізації [4].

Геоекономіка (нова геополітика) почала формуватися у середині минулого століття, коли за результатами Другої світової війни створились два найпотужніші світові полюси – Радянський союз та США. Розпочалася нова епоха у боротьбі за світове панування між двома ідеологіями: капіталізмом і комунізмом. Відбулося зміщення акцентів від відкритого силового протистояння до економічного з одночасним нарощуванням військового потенціалу. І одним із головних засобів у цьому «змаганні» стала валютна система.

Світова валютна система дуже вдало використовувалась США. Після підписання у 1944 році Бреттон-Вудських домовленостей, фактично, американський долар був прирівняний до золота та став беззаперечним гегемоном фінансового світу. З допомогою своєї валюти Америка вибудувала імперію й отримала можливість майже безконтрольно здійснювати емісію долара та безмежно нарощувати державний борг. Жодна країна у світі не може дозволити собі споживати майже 40% світового ВВП, виробляючи при цьому лише 20% [5]. США перетворились, завдяки абсолютній гегемонії своєї валюти, на світового банкіра і кредитора, здатного диктувати свої умови країнам-реципієнтам. США стали не лише локомотивом світової економіки, головним джерелом світового

попиту, а й джерелом нестабільності [6] (політичної та економічної) з усіма витікаючими наслідками.

Цілком очевидно, що побудована «імперія долара» [7] вимагає відповідного захисту, який у глобальному масштабі здійснюється через світові регулятивні установи МВФ та Світовий банк. США давно не здійснює запозичень у МВФ та, маючи найбільшу «голосуючу долю» в його статутному фонді, перешкоджають реформам у цій структурі, покликаним підвищити стабільність світової валютної системи [8]. Все очевиднішими видаються висновки, про незацікавленість США у стабільності світової валютної системи та неефективності функціонування міжнародних валютно-фінансових інституцій, які функціонують в умовах латентного диктату США. Фактично міжнародні фінансові інститути виступають надпотужним інструментом у реалізації геополітичних інтересів США, покликаних забезпечити несправедливий перерозподіл суспільних благ на їх користь.

Використання світової валютно-фінансової системи у досягненні геополітичних цілей підтверджує і Д. Перкінс, стверджуючи, що згадані міжнародні установи не були зацікавлені у фінансовому оздоровленні країн-отримувачів кредитних ресурсів [9], а лише посилювали несправедливість «розподілу ресурсів і світового доходу» [4] в інтересах США. Все частіше лунають ствердження, що «за період існування МВФ він нікому ще не допоміг» [10].

Фактично, нинішня світова валютно-фінансова система представляє собою однополярну модель, яка за рахунок монополістичного емісійного центру з одного боку забезпечує велику частину світового попиту, а з іншого боку постійно знижує рентабельність власного реального сектора. Це призводить до гіпертрофії третинного сектору економіки, «роздування бульбашок» та виникненню кризових явищ, які країна-емітент, поки-що, успішно експортує за свої межі. Яскравим прикладом цього є остання криза, яка розпочалась з іпотечного сектору американської економіки і втягнула у свою воронку всі континенти світу.

Варто зауважити, що американський уряд рятував власну економіку новою емісією (т.з. програмами кількісного пом'якшеннями «Quantitative easing»<sup>2</sup>), що загрожує шаленою гіперінфляцією. Вважається, що світова гіперінфляція буде викликана внаслідок практично необмеженого запозичення з боку США, що прирівнюється до надлишкової емісії долара і має вести, на думку експертів, до ослаблення національної валюти США. Наступним логічним кроком виглядає "гонка девальвацій", коли більшість країн знецінять свої валюти в гонитві за конкурентоспроможністю товарів. Необхідно пам'ятати, що запустити гіперінфляцію й інфляційні процеси легко, а зупинити даний процес вкрай важко. Минулого разу допомогла Друга Світова [11].

Для США гіперінфляція означатиме знецінення власної валюти та неможливість здійснювати запозичення на зовнішніх ринках, що призведе до різкого і значного падіння рівня життя населення та зростання соціальних витрат з одночасною ескалацією соціальної напруги. Очевидно, що такий сценарій розвитку подій несе великі політичні ризики для правлячих кіл, а тому ймовірність розвитку такого варіанту подій, з урахуванням потужного лобі<sup>3</sup>, прямує до нуля. Натомість цілком логічним, з точки зору

<sup>2</sup> Програма кількісного пом'якшення (ПКП) – являє собою інструмент грошово-кредитної політики, який передбачає державні грошові вливання в економіку країни з метою збільшення грошової маси на руках. Кінцевою метою таких заходів є зростання споживання і виробництва, і як наслідок, відновлення стабільної економічної ситуації.

ПКП використовується державами тоді, коли відсоткова ставка країни настільки низька, що оперувати нею для зниження курсу національної валюти та підвищення грошової маси, можливості немає.

Негативним наслідком ПКП є можлива найсильніша інфляція, яка може виникнути у процесі відновлення економіки країни.

ПКП розроблені спеціально для США.

<sup>3</sup> Під потужним світовим лобі мається на увазі МВФ, Світовий банк та в значній мірі ООН.

американської геоeкономіки, виглядає наступний варіант подолання ризиків гіперінфляції всередині країни та забезпечення стабільності емісії долара – дестабілізація політичної та економічно ситуації у світі.

І ризики для імперії долара існують. Внаслідок постійно зростаючої кількості криз та невідповідності світової валютної системи базовим принципам, науковцями почали обговорюватись різні варіанти реформ: від повернення до золотого стандарту до енерговалюти. Всі пропонувані варіанти в тій чи іншій мірі несуть загрозу світовій гегемонії американського долара, а значить і геоeкономічних інтересам США. На деяких проєктах реформування світової валюти варто зупинитись окремо – вони дадуть певне розуміння причин глобальної політико-економічної нестабільності.

Внаслідок назрівання великих проблем у американській економіці, ряд мусульманських країн-експортерів нафти у 2001 році почав активно обговорювати створення «Золотого динару» й продаж нафти за золото. Це могло б обвалити американську валюту з усіма витікаючими наслідками. За словами керівника видобувної компанії Tan Range Дж. Синклера: «Ісламські країни практично контролюються через американський долар, який є для них основною розрахунковою валютою. Велика ймовірність того, що при нападі США на Ірак залп у об'єднаного ісламського світу буде направлений на американський долар через золотий динар. Пришестя золотого динара призведе МВФ і Світовий банк до падіння в прірву» [12]. З метою забезпечення своїх потреб у нафті США здійснило інтервенцію в Ірак і захопило контроль над другою у світі за запасами нафти країною. Військові дії на Близькому сході значно дестабілізували політичну й економічну ситуацію, ряд країн відмовився від участі над проєктом «Золотого динару». З часом активним розвитком проєкту зайнялася Лівія. Внаслідок «Арабської весни» 2010-ро року США повалило керівництво ряду Близькосхідних країн, нейтралізувавши таким чином, загрозу для своєї валюти.

У 2010 році, «вспливла» на гору проблема боргової кризи країн-учасниць зони Євро, роздмухана американськими рейтинговими агенціями та приватними інвесторами через надмірний борг ряду країн (PIIGS). Внаслідок цього курс євровалюти суттєво «просів» по відношенню до долара США. Америка знову від цього виграла.

Яскравим прикладом взаємозв'язку з кризовими явищами та бажанням країн накопичувати валютні резерви у американській валюті, попри багато суттєвих запитань до стану її економіки, є різновекторність (рис. 1) у трендовому формуванні валютних резервів на користь долара США. Така ситуація тільки підтверджує взаємозв'язок між рядом криз та досягненням головних цілей американської нової геополітики.

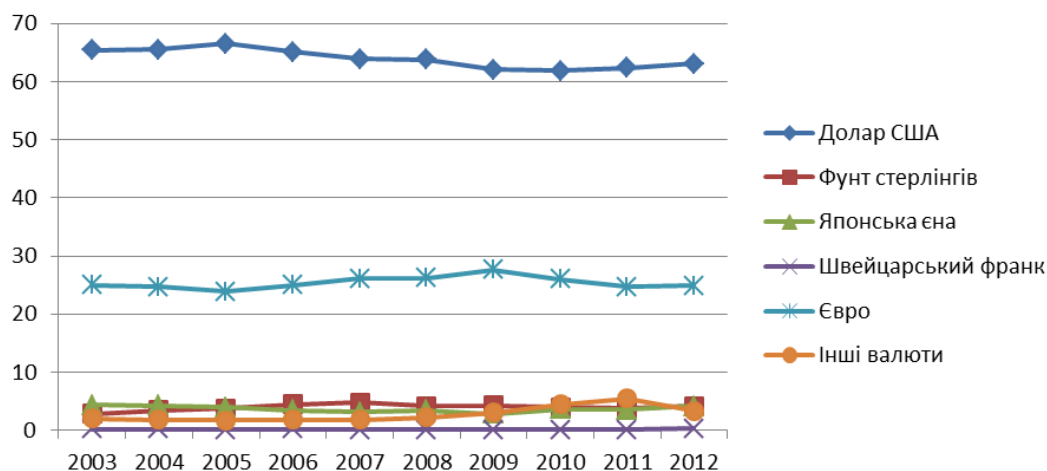


Рисунок 1 – Динаміка валютної структури світових валютних резервів  
Джерело: побудовано автором на основі даних [13].

Усвідомлюючи міць такого потужного інструменту, як валюта, що активно використовується у досягненні геоекономічних цілей, ряд країн активно почала працювати над диверсифікацією ризиків розвитку і поширення небажаних явищ на їх економіки. Визначальна роль у цьому процесі, належить регіоналізації з послідувачим створення регіональних економічних угруповань зі своїми валютами [14, с. 82]. На думку А. Вожжова, статусу регіональних резервних з плином часу реально можуть набути валюти країн Перської затоки, Південної Америки, Південної Африки, країн СНД, що об'єдналися навколо Росії, а також країн Азіатського союзу. Статус або колективних (у міру об'єднання з сусідами), або самостійних, у міру розвитку їх економік можуть отримати валюти Японії, Китаю та Індії, або нові колективні валюти у міру створення на їх основі відповідних регіональних союзів [15, с. 26].

Останні події навколо України ставлять під сумнів можливість створення регіональної економічної зони на чолі з Росією. Без України неможливо створити ефективне економічне угруповання, валюта якого могла б слугувати у якості резервної.

Не поспішає зі зміною статусу своєї валюти на резервну і Китай, адже для цього необхідно привести економіку у відповідність до цілого ряду жорстких вимог.

**Висновки.** Очевидно, що архітектура сучасної світової валютної системи буде змінюватись. Серед усіх можливих варіантів її трансформації, на нашу думку, буде саме створення потужних регіональних економічних угруповань зі своїми емісійними центрами. До інтенсифікації таких трансформацій у валютній сфері змушує глобальна нестабільність, що спровокована використанням світової валютної системи у якості інструменту нової геополітики.

Подальші наукові пошуки, на нашу думку, мають сконцентруватись у напрямки дослідження еволюційних процесів у валютній системі та перетворенні її на мультивалютну, як найбільш життєздатну, незалежну та стабільну форму забезпечення поступального розвитку світогосподарського відтворювального процесу.

## Список літератури

1. Якунин В.И. Политическое измерение мировых финансовых кризисов. Феноменология, теория, устранение: монография / [В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, Н.А. Аверкова и др.]. – М.: Научный эксперт, 2012. – 632 с.
2. Цатурян С.А. Финансово-экономический кризис как инструмент реализации геополитических интересов США: от «Долгой депрессии» 1873 - 1896 гг. до «Великой депрессии» 1929 - 1933 гг. [Электронный ресурс] / С.А. Цатурян, Г.Ю. Филимонов. – Режим доступа: [http://www.georgefilimonov.com/articles/financial-and-economic-crisises-in-usa/#\\_ftnref14](http://www.georgefilimonov.com/articles/financial-and-economic-crisises-in-usa/#_ftnref14)
3. Взаимоотношение политики и экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://politologiyalekci.ru/zhizn/vzaimootno.php>
4. Дергачев В.А. Геополитический словарь-справочник [Электронный ресурс] / В.А. Дергачев. – Режим доступа: <http://dergachev.ru/geoe/index.html>
5. Хазин М. США много потребляют, но мало производят [Электронный ресурс] / М. Хазин. – Режим доступа: <http://www.km.ru/avtorskaya-kolonka/2011/06/03/mirovaya-ekspansiya-ssha/ssha-mnogo-potrebyayut-no-malo-proizvodyat>
6. МВФ: Ліміт держборгу США загрожує світовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/top/show/mvf-limit-gosdolga-ssha-ugrozhayet-mirovoy-ekonomike-11072011083500>
7. Кобяков А.Б. Закат империи доллара и конец "Рак Americana" / А.Б. Кобяков, М.Л. Хазин. - М.: Вече, 2003. - 368 с.
8. Реформа МВФ, или как всем миром проигнорировать США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusevik.ru/ekonomika/60806-reforma-mvf-ili-kak-vsem-mirom-proignorirovat-ssha.html>
9. Перкинс Д. Исповедь экономического убийцы [Электронный ресурс] / Д. Перкинс. – Режим доступа: [http://www.e-reading.ws/bookreader.php/44216/Perkins\\_-\\_Ispoved%27\\_ekonomicheskogo\\_ubiiicy.html](http://www.e-reading.ws/bookreader.php/44216/Perkins_-_Ispoved%27_ekonomicheskogo_ubiiicy.html)
10. Бирюков В. Что такое МВФ [Электронный ресурс] / В. Бирюков. – Режим доступа: <http://www.vremia.ua/rubrics/zakulisa/4573.php>
11. Волынский А. Сценарий "сильного доллара": альтернатива "мировой гиперинфляции". [Электронный ресурс] / А. Волынский. – Режим доступа: <http://www.warandpeace.ru/ru/commentaries/view/32181/>



12. Gold dinar a reason for war? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://havacuppahemlock1.blogspot.com/2013/09/the-gold-dinar-threat-to-us-dollar.html>
13. IMF. Currency Composition of Official Foreign Exchange Reserves (COFER). [Electronic Resource]. – Mode of access: URL: <http://www.imf.org/external/np/sta/cofer/eng/index.htm>
14. Масленко О. Мультивалютність як напрямок трансформації світової валютної системи. Шляхи трансформації міжнародної валютно-фінансової системи: матер. між. наук.-теорет. між від. конф. / відп. ред. О.О. Сльозко // К.: Інститут світової економіки і міжнародних відносин НАН України, 2013. – 96 с. С. 81-83.
15. Вожжов А.П. О тенденциях и противоречиях развития мировой валютной системы / А.П. Вожжов, М.Г. Коновалова // Финансы и кредит. – 2009. – №31. – С. 19-26.

**Oleksandr Maslenko**

*Institute of World Economy and International Relations of the NAS of Ukraine*

**Global monetary and financial system as a part of the new geo-economic space**

The article reveals essence of the notion of geo-economics.

Analyzed and substantiated interconnection of politics and economics. Determined the role of international financial institutions and the global monetary system in the deployment of the crisis and achievement geopolitical objectives of issuer-countries main of the world (reserve) currencies.

Conclusions were made about the future path of the global financial system based on current trends.

**geopolitics, geo-economics, the global monetary system, global instability, crises, emission**

Одержано 12.05.14

**УДК 330. 341.1**

**С.А. Попель, асп.**

*Хмельницький національний університет*

## Стан і перспективи розвитку інноваційної інфраструктури в Україні

У статті наведено визначення сутності інноваційної інфраструктури. Проаналізовано нормативне забезпечення створення і розвитку її основних об'єктів. Вивчено основні структурні елементи інноваційної інфраструктури, створення яких передбачалось державною цільовою програмою на 2009-2013 рр. Досліджено сучасний стан і основні перспективні напрямки розвитку інноваційної інфраструктури України.

**інноваційна інфраструктура, міжнародні інноваційні центри, державна цільова програма розвитку інноваційної інфраструктури**

**С.А. Попель, асп.**

*Хмельницький національний університет*

**Состояние и перспективы развития инновационной инфраструктуры в Украине**

В статье приведено определение сущности инновационной инфраструктуры. Проанализировано нормативное обеспечение создания и развития ее основных объектов. Изучены основные структурные элементы инновационной инфраструктуры, создание которых предусматривается государственной целевой программой на 2009-2013 гг. Исследовано современное состояние и основные перспективные направления развития инновационной инфраструктуры Украины.

**инновационная инфраструктура, международные инновационные центры, государственная целевая программа развития инновационной инфраструктуры**

**Постановка проблеми.** З кожним роком існування і розвиток промислових підприємств все більше залежить від ефективності проведення інноваційної діяльності, оскільки саме вона є основною рушійною силою сучасного бізнесу. Попри це, даному виду діяльності притаманна величезна кількість ризиків, невизначеностей і проблем. Це вимагає від держави певних дій, щодо мінімізації впливу негативних факторів, адже від ефективності діяльності окремих промислових підприємств залежить і ефективність економіки країни в цілому. Аналіз особливостей інноваційного розвитку провідних країн світу показує, що вирішенням цього питання може стати формування інноваційної інфраструктури.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню стану і перспективам розвитку інноваційної інфраструктури України присвячені праці таких науковців, як: В.М. Геєць, О.В. Дзяд, К.В. Ковтуненко, В.І. Нежиборець, В.П. Семиноженко, Т.В. Синиця та ін.

Проте на сьогоднішній день залишається багато дискусійних питань щодо доцільності створення та перспектив розвитку основних елементів інноваційної інфраструктури України.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження стану і перспектив розвитку інноваційної інфраструктури в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Інноваційна інфраструктура – це весь необхідний спектр державних і приватних структур, що забезпечує розвиток і підтримку всіх стадій інноваційного процесу. До них належать: виробничо-технологічні структури (технопарки, інноваційно-технологічні центри і бізнес-інкубатори), об'єкти інформаційної системи (аналітичні, статистичні центри, інформаційні бази і мережі), організації з підготовки і перепідготовки кадрів з технологічного менеджменту, фінансові структури (фонди бюджетні, позабюджетні, венчурні, страхові), система експертизи (центри, здатні готувати експертні висновки для виробників, інвесторів, страхових служб тощо), об'єкти патентування, ліцензування і консалтингу і, нарешті, розвинена система сертифікації, стандартизації і акредитації [1].

Стан інноваційної інфраструктури на сьогоднішній день знаходиться на вкрай низькому рівні. В першу чергу дана ситуація, а саме повільні темпи розвитку інноваційної інфраструктури України, спричинені безсистемністю і неналежною державною підтримкою інноваційної діяльності вітчизняних підприємств. У зв'язку з цим інноваційна інфраструктура не спроможна надавати якісні послуги щодо комерціалізації інновацій винахідникам чи промисловим підприємствам.

Однак деякі позитивні зрушення в напрямку розвитку інноваційної інфраструктури все ж спостерігаються, і, в першу чергу, це зумовлено затвердженням державної цільової програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2013 роки» [2]. Метою прийняття цієї програми є створення розгалуженої інфраструктури сприяння інноваційній діяльності на загальнодержавному і регіональному рівнях.

Крім того порядок створення і розвитку об'єктів інноваційної інфраструктури України регулюється рядом інших нормативних актів, серед яких:

- Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.08.1999 р.;

- Закон України «Про наукові парки» від 25.06.2009 р.;

- Закон України «Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки» від 9.01.2007 р.;

- Закон України «Про науковий парк «Київська політехніка» від 22.12.2006 р.

Державною цільовою програмою «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2013 роки» передбачено створення інноваційної інфраструктури до складу якої буде входити 385 структурних елементів (табл. 1) [2].

Таблиця 1 - Інфраструктура інноваційної діяльності України

| Об'єкти інноваційної інфраструктури   | Кількість |
|---|-----------|
| Бізнес-інкубатори   | 95        |
| Центри передачі технологій  | 50        |
| Підрозділи з питань інтелектуальної власності   | 45        |
| Спеціалізовані центри підвищення кваліфікації   | 27        |
| Інноваційно-технологічні кластери   | 25        |
| Бізнес парки  | 25        |
| Підрозділи некомерційного партнерства   | 25        |
| Демонстраційні центри   | 20        |
| Структурні підрозділи надання початкової допомоги з підготовки і впровадження інновацій                                   | 20        |
| Структурні підрозділи з моніторингу результатів наукових досліджень та впровадження їх на ринку інтелектуальної власності | 15        |
| Центри науково-технічної та економічної інформації  | 14        |
| Регіональні контактні пункти із співпраці з іншими країнами у сфері науки і технологій                                    | 10        |
| Виробничо інвестиційно-інноваційні комплекси  | 10        |
| Небанківські фінансово-кредитні установи  | 2         |
| Науково-дослідний центр інноваційного розвитку  | 1         |
| Венчурний фонд  | 1         |

Відповідно до програми, основу інноваційної інфраструктури мають складати бізнес-інкубатори (95), на які буде покладено такі функції і завдання:

- надання комплексних консультаційних і інформаційних послуг;
- сприяння створенню і розвитку малих інноваційних підприємств;
- створення фондів підтримки науково-технічного підприємства;
- сприяння залученню інвестицій для досліджень і новітніх розробок;
- надання маркетингової допомоги проектам, які знаходяться в бізнес-інкубаторі.

Досить важливу роль відведено центрам передачі технологій (50) і підрозділам з питань передачі інтелектуальної власності (45), а саме: сприяння обміну інноваційними технологічними знаннями; створення бази даних технологій, надання консультаційних послуг з питань передачі технологій, проведення заходів щодо комерціалізації нових технологій.

Варто зазначити, що незначна роль відводиться венчурним фондам в структурі інноваційної інфраструктури, оскільки передбачається створення лише 1 од. Хоча як показує міжнародний досвід венчурне підприємництво відіграє особливу роль у процесі реалізації інноваційної стратегії країни, оскільки забезпечує фінансування наукових досліджень і високоризикованого інноваційного бізнесу. Крім того використання такого економічного інструменту, як венчурне інвестування надає і ряд інших переваг: надання фінансової підтримки новітнім інноваційним проектам; створення інноваційних підприємств, які є ініціатором росту галузей в інноваційній сфері; створення робочих місць для висококваліфікованих працівників-новаторів.

Впровадження державної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2013 роки», а також дія інших законодавчих актів, допомогли дещо покращити стан інноваційної інфраструктури. Станом на кінець 2013 року інноваційна інфраструктура нараховує більше 400 структурних елементів (табл. 2) [3].

Таблиця 2 - Інфраструктура інноваційної діяльності України

| Об'єкти інноваційної інфраструктури  | Кількість |
|--|-----------|
| Наукові, навчальні центри  | 108       |
| Інші інноваційні структури   | 61        |
| Центри комерціалізації об'єктів права інтелектуальної власності                                  | 38        |
| Навчальні науково-виробничі комплекси  | 34        |
| Науково-впроваджувальні підприємства   | 27        |
| Регіональні центри з інвестицій та розвитку  | 27        |
| Центри інновацій та трансферу технологій   | 24        |
| Інноваційні бізнес-інкубатори  | 23        |
| Інноваційні центри   | 22        |
| Підприємства системи НТІ   | 17        |
| Технологічні парки   | 12        |
| Інноваційно-технологічні (інноваційні) кластери  | 10        |
| Наукові парки  | 9         |
| Національні контактні пункти Сьомої рамкової програми ЄС з досліджень та технологічного розвитку | 8         |
| Консультаційні центри з питань інноваційної діяльності   | 7         |
| Громадські організації з питань інноваційної діяльності  | 7         |
| Небанківські фінансово-кредитні установи   | 6         |
| Індустріальний парк  | 1         |
| Інвестиційний (інноваційний) венчурний фонд  | 1         |

Крім інноваційної інфраструктури державного рівня слід відзначити і результати роботи на регіональному рівні, зокрема [3]:

- у Львівській області продовжується робота зі створення інформаційно-інноваційно-освітньо-просвітницького консорціуму (кластеру), як функціональної структури регіонального центру науково-технічної і економічної інформації;
- у Львівській політехніці розпочав свою роботу Інноваційний офіс;
- Львівська міська рада разом з Інститутом міста і представниками бізнесу створили Львівський центр інновацій;
- на Івано-Франківщині триває робота над створенням індустріальних парків на території Калушської, Волинської, Хриплинської, Коломийської та Рожнятівської промислової зони;
- розпочав роботу бізнес-інкубатор, створений на базі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу;
- відкрито Київський інноваційний інкубатор «iHub»;
- планується реалізувати проект інноваційного парку Bionic iHub;
- на сайті «Криворізького ресурсного центру» почав свою роботу «Віртуальний бізнес-інкубатор».

Кожен із наведених об'єктів інноваційної інфраструктури України відіграє досить важливу у роль в процесі становлення інноваційного підприємництва. Однак, ми вважаємо, що особливу роль у розвитку інноваційного підприємництва повинна відігравати держава, сама вона є основним елементом інноваційної інфраструктури. Нажаль в Україні, на сьогодні, склалася ситуація, коли органи державної влади не приділяють необхідної уваги інноваційному підприємству, його підтримці і стимулюванню, що значно гальмує розвиток промислових підприємств.

Звісно затвердження і виконання положень державної цільової програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2013 роки» допомогло значно активізувати державну підтримку інноваційного підприємства (крім того урядом було зазначено, що програма формування інноваційної інфраструктури буде продовжена

в наступні роки), про те ці заходи не є достатніми, тому необхідним є проведення ряду інших, зокрема:

- запровадження економічних і податкових пільг для структурних елементів інноваційної інфраструктури;
- розробка програм надання фінансової допомоги;
- посилення зв'язку між елементами інноваційної інфраструктури з науково-дослідними інститутами і вищими навчальними закладами;
- адаптація нормативно-правової бази у відповідності до потреб інноваційної інфраструктури;
- створення і розвиток інформаційної системи, яка об'єднуватиме всі структурні елементи інноваційної інфраструктури;

Також перспективним напрямком розбудови інноваційної інфраструктури в Україні є налагодження співпраці з провідними міжнародними інноваційними центрами (Центрами передачі інновацій).

Основними завданнями створення таких структур є створення платформи для стимулювання транснаціонального трансферу технологій та просування інноваційних розробок, надання консультацій з пошуку партнерів для комерціалізації результатів наукових досліджень, підготовку до підписання угод, ліцензій, умов використання нових технологій тощо.

Перші кроки в цьому напрямі зроблені Національною академією наук України на шляху створення Центрів передачі технологій з країнами Сходу, які виявилися готовими до сприйняття нових науково-технічних розробок. Так у 2004 році було створено два таких спільних центри: В'єтнамсько-український центр співробітництва в галузі науки і технології В'єтнамської академії наук та Національної академії наук України та Корейсько-український Центр співробітництва в галузі промислових технологій за участю Національної академії наук України, Міністерства торгівлі, промисловості та енергетики Республіки Корея та Корейського інституту промислових технологій (KITECH) Республіки Корея. Базовою установою обох з них було визначено Інститут електрозварювання ім. Є.О.Патона, і перші проекти вже виконуються. Нещодавно створено Міжнародний центр передачі технологій та індустріальну базу досліджень та розвитку НАН України в м. Цзясин (КНР) [4].

Ще одним досить перспективним заходом є створення системи стандартизації і сертифікації інноваційної діяльності відповідно до діючих національних і міжнародних норм в рамках вітчизняної інноваційної інфраструктури. В першу чергу така система, повинна здійснювати контроль за якісними характеристиками і проводити сертифікацію інноваційної продукції. Ми вважаємо, що метою створення такої підсистеми в інноваційній інфраструктурі має бути забезпечення високого рівня якості інноваційних розробок, оскільки на нашу думку поняття «якість» і «інновація» є взаємодоповнюючими.

**Висновки.** Рівень розвитку вітчизняної інноваційної інфраструктури, нажаль, знаходиться на досить низькому рівні. В першу чергу, така ситуація спричинена відсутністю або незначною підтримкою з боку держави. Проте деякі позитивні зрушення в напрямку розвитку інноваційної інфраструктури все ж спостерігаються, і, в першу чергу, це зумовлено затвердженням державної цільової програми.

Однак ці заходи не повинні бути одиничними, а мати комплексний характер. Оскільки Україна має всі передумови для створення висококласної інноваційної інфраструктури, а саме: високий освітній і інтелектуальний рівень населення, наявність кваліфікованих працівників у інноваційній сфері, значна кількість незапатентованих технологій, велика мережа освітніх закладів і спеціальних установ, тощо.

## Список літератури

1. Ковтуненко К.В. Інноваційна інфраструктура: напрями розвитку та участь держави / К.В. Ковтуненко, Ю.В. Ковтуненко // [Електронний ресурс]. – режим доступу : [http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/Ekonomika/2012\\_725/17.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/Ekonomika/2012_725/17.pdf).
2. Про затвердження Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009–2013 роки»: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.05.2008 №447 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
3. У 2014 році Уряд продовжить політику формування інноваційної інфраструктури [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://jurliga.ligazakon.ua/news/2013/12/27/103589.htm>.
4. Гороховатська М.Я. Інноваційна складова міжнародного співробітництва / М.Я. Гороховатська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://iee.org.ua/files/alushta/48-gorohovatska-innov\\_skladova.pdf](http://iee.org.ua/files/alushta/48-gorohovatska-innov_skladova.pdf).

**Sergey Popel**

*Khmelnitsky National University*

### **Status and prospects of innovation infrastructure in Ukraine**

The aim of the paper is to investigate the condition and prospects of development of innovation infrastructure in Ukraine.

The article contains the definition of the essence of innovation infrastructure. Analysis of regulatory support the creation and development of its major facilities. The basic building blocks of innovation infrastructure, which provides for the creation of the national target program for 2009-2013 the current state and the main prospective directions of innovation infrastructure in Ukraine.

State of innovation infrastructure today is at a very low level, but in recent years there have been some positive developments, which are primarily associated with the adoption of the state target program to create innovation infrastructure.

**innovation infrastructure, international innovation center, state program of innovative infrastructure.**

Одержано 09.04.14

**УДК 332.146.2**

**Н.В. Сакір-Молочко, асп.**

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

## Напрями діяльності, проблеми та перспективи розвитку Єврорегіону «Дніпро»

Метою статті є проведення ґрунтового аналізу транскордонного співробітництва у рамках Єврорегіону «Дніпро», до складу якого входять Чернігівська область (Україна), Гомельська область (Білорусь), Брянська область (Російська Федерація), та окреслення основних заходів, що забезпечать подальший ефективний розвиток суб'єктів даного єврорегіону та вдосконалять механізм їх взаємодії.

**транскордонне співробітництво, Єврорегіон «Дніпро», Чернігівська область**

**Н.В. Сакір-Молочко, асп.**

*ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана»*

**Направления деятельности, проблемы и перспективы развития Еврорегиона «Днепр»**

Целью статьи является проведение основательного анализа трансграничного сотрудничества в рамках Еврорегиона «Днепр», в состав которого входят Черниговская область (Украина), Гомельская область (Белоруссия), Брянская область (Российская Федерация), и определение основных мероприятий, которые обеспечат дальнейшее эффективное развитие субъектов данного еврорегиона и усовершенствуют механизм их взаимодействия.

**трансграничное сотрудничество, Еврорегион «Днепр», Черниговская область**

**Постановка проблеми.** Досягнення Україною суверенітету в умовах розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів зумовлює необхідність включення держави та її регіонів у активну міжнародну діяльність. Правовою основою для транскордонного співробітництва є ратифікована Верховною Радою України Європейська хартія місцевого самоврядування та Декларація про транскордонне співробітництва в Європі, які в концептуальному плані мають позитивний вплив на розвиток євро регіонів, здійснення реформ місцевого самоврядування, а також сприяють удосконаленню правових механізмів співпраці між органами самоврядування прикордонних міст і районів. Важливим кроком стало і приєднання України до Європейської рамкової конвенції про прикордонну співпрацю територіальних співтовариств або областей. Зазначені нормативні документи спрямовані на розвиток всього спектру транскордонної співпраці в культурній, економічній, освітній та інших сферах на міжнаціональному, національному, регіональному рівнях з метою спрощення візового режиму, розвитку прикордонної, транспортної, телекомунікаційної, природоохоронної, енергетичної інфраструктури, протидії нелегальній міграції і боротьбі з міжнародною злочинністю. Основоположним національним нормативно-правовим актом, що регулює питання транскордонного співробітництва є Закон України «Про транскордонне співробітництво», що визначає правові, економічні та організаційні засади, мету та принципи, сфери, органи та організаційні механізми, форми державної підтримки та фінансове забезпечення транскордонного співробітництва.

Єврорегіон «Дніпро» складається з Чернігівської області України, Брянської області Російської Федерації та Гомельської області Республіки Білорусь і створений з метою сприяння соціально-економічному розвитку, науковому і культурному співробітництву прикордонних територій. Даний єврорегіон має значний потенціал, проте використовується він не в повній мірі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням діяльності Єврорегіону «Дніпро» займається досить вузьке коло науковців, серед яких варто зазначити наступних: Вдовенко С.М., Вдовенко Ю.С., Гонта О.І., Охріменко Я.В., Рогова О.В. Їх наукові праці присвячені різноманітним аспектам функціонування Єврорегіону, проте у них відсутні узагальнені рекомендації щодо подальшої діяльності в межах Єврорегіону.

**Постановка завдання.** Метою статті є проведення ґрунтовного аналізу транскордонного співробітництва у рамках Єврорегіону «Дніпро» та визначення основних заходів, що забезпечать подальший ефективний розвиток суб'єктів Єврорегіону та вдосконалять механізм їх взаємодії.

**Виклад основного матеріалу.** Завдяки вигідному географічному положенню Чернігівська область разом з Гомельською областю Республіки Білорусь та Брянською областю Російської Федерації входить до Єврорегіону «Дніпро».

Міжрегіональне і прикордонне співробітництво – це важливий сегмент українсько-білоруських торговельно-економічних відносин. Підґрунтям цих відносин є історично-традиційно встановлені стосунки і сформована за останні 10 років договірна база, зокрема: Міждержавна програма довгострокового економічного співробітництва України з Республікою Білорусь на 1999-2008 роки; Угода між Урядом України і Урядом Республіки Білорусь про співробітництво з прикордонних і митних питань; Угода про співробітництво прикордонних областей України та Республіки Білорусь між Урядом України і Урядом Республіки Білорусь; 7 міжурядових і міжвідомчих угод (протоколів) щодо прикордонних питань; 53 угоди між органами влади українських і білоруських областей та міст.

Важливим напрямом в рамках Єврорегіону «Дніпро» є співробітництво Чернігівської області України з Гомельською областю Республіки Білорусь. Гомельська область має значний економічний потенціал і є одним з високорозвинених індустриальних регіонів Білорусі. На її території розташовано понад триста великих і середніх промислових підприємств. Провідні галузі: паливна, хімічна, нафтовидобувна,

харчова, деревообробна, целюлозно-паперова та чорна металургія. Велика питома вага підприємств машино- і приладобудування, металообробки. В області зосереджений весь республіканський обсяг видобутку нафти, газу, виробництва прокату чорних металів, фосфатних добрив, комбайнів, скла, лінолеуму, виробляється понад 90% білоруської сталі, 45% продукції нафтопереробки, 55% паперу, 42% підшипників, 67% шпалер, 38% металорізальних станків. Великі підприємства – РУП «Білоруський металургійний завод», ВАТ «Гомельскло», РУП «Гомільмаш», «Гомельобой» та інші.

Вигідне географічне положення, сприятливий клімат, досвід співробітництва із закордонними партнерами, високий освітній рівень робітників та службовців, наявність ресурсів для розвитку аграрно-промислового комплексу роблять область перспективною для закордонних інвесторів. На території області працюють 71 спільне і 41 іноземне підприємства. Понад 70 країн далекого зарубіжжя є торговельними партнерами Гомельської області. Великобританія, Німеччина, Польща, Латвія, Китай, Італія, США – країни, з якими торгівля ведеться найбільш активно. Гомельська область експортує метали й продукцію з них, мінеральні добрива. Основним партнером у зовнішньоекономічній діяльності є Росія, обсяг торгівлі з якою становить половину зовнішньоторговельного обороту області. Частка експорту продукції в далеке зарубіжжя перевищує 70%. Щорічно в області створюється більше 10 тисяч нових робочих місць.

В області діє вільна економічна зона «Гомель-Ратон». Ціль її створення – розвиток орієнтованих на експорт виробництв, заснованих на нових і високих технологіях, забезпечення сприятливих умов для економічного розвитку Гомельського регіону і його поступова інтеграція у світову економіку. У числі основних завдань, що сприяють економічному підйому регіону, – розвиток наукомістких галузей, нарощування експортного потенціалу, збільшення виробництва продовольства, житлове будівництво. Агропромисловий комплекс здатний задовольнити потреби населення в основних продуктах харчування й забезпечити сировиною переробну галузь, а також готовий до міжнародного співробітництва, спрямованого на виробництво й переробку продукції рослинництва і тваринництва. Найважливіший пріоритет для області – забезпечення продовольчої безпеки. Незважаючи на те, що Гомельщина відноситься до зони ризикованого землеробства, потенціал сільськогосподарських підприємств регіону досить високий. Агропромисловий комплекс здатний задовольнити потреби населення в основних продуктах харчування й забезпечити сировиною переробну галузь.

Область зацікавлена як у приватних вітчизняних, так і в іноземних інвестиціях. Приплив зовнішніх інвестицій сприяє не лише виходу економіки з кризи й поліпшенню якості життя населення, але й ефективному функціонуванню підприємств різних форм власності, інтернаціоналізації ринку товарів, капіталів і робочої сили. Основними сферами залучення іноземних інвестицій у Гомельську область є наступні галузі промисловості: паливна, хімічна і нафтохімічна, чорна металургія, радіоелектронна, алмазообробна, машинобудування й металообробка, лісова, деревообробна й целюлозно-паперова, харчова. Сільськогосподарський сектор готовий до міжнародного співробітництва, спрямованого на виробництво і переробку продукції рослинництва й тваринництва. Підприємства будівельної індустрії зацікавлені в інвестиціях, спрямованих на виробництво будівельних матеріалів і конструкцій.

Основні мотиви для співробітництва з областю: соціальний спокій, юридична безпека, державні гарантії, сприятливі кліматичні умови, вигідне географічне положення на перетині важливих міжнародних залізничних ліній й автомагістралей, досвід співробітництва із закордонними підприємствами й фірмами різних форм власності, наявність ресурсів для розвитку аграрно-промислового комплексу, активна підтримка структурами влади продуктивних інвестицій, виключення обмежень для іноземних капіталовкладень. Таким чином, можливості пошуку взаємовигідних сфер для співпраці Чернігівської і Гомельської областей практично необмежені.



Через співробітництво з Гомельською областю Чернігівщина може активізувати зв'язки з іншими регіонами Білорусі та Росії. Договірно-правова база білорусько-російської співпраці на регіональному рівні включає понад 170 договорів, угод і протоколів про торговельно-економічне, науково-технічне і культурне будівництво. Найбільш тісні торговельно-економічні зв'язки Республіка Білорусь має з Московською, Смоленською областями, на частку яких припадає близько 70% білорусько-російського товарообігу. Нові можливості відкриваються у зв'язку з формуванням Програми сусідства «Росія-Білорусь». Метою програми є інституційна співпраця на основі транснаціональних і двосторонніх відносин в регіоні Балтійського моря. Діяльність здійснюватиметься безпосередньо на територіях країн-партнерів (Росії і Білорусі), а також представлятиме інтерес для країн Європейського Союзу.

Водночас, як один з важливих кроків на шляху до транскордонної інтеграції Республіка Білорусь пропонує посилити спільну роботу білоруських, російських, українських і європейських структур по виробленню універсальних, прозорих і прийнятних для всіх зацікавлених держав правових норм, що полегшуватимуть участь прикордонних регіонів і міст єврорегіонів у прикордонній торгівлі й забезпечать суттєве спрощення режиму переміщення через кордон людей, товарів, капіталу, а також надання послуг.

Не менш вигідним для Чернігівщини може бути співробітництво в рамках Єврорегіону «Дніпро» з Брянською областю Російської Федерації. Вигідне положення Брянської області, сусідство двох країн і чотирьох областей Російської Федерації сприяє встановленню різнобічних широких економічних, наукових і культурних зв'язків та стає одним з найважливіших факторів розвитку міжнародного співробітництва. Провідне місце у виробництві області належить підприємствам машинобудування, металообробки, електронної, хімічної, лісової, деревообробної й целюлозно-паперової, легкої й текстильної промисловості, а також промисловості будівельних матеріалів. В області добре розвинутий агропромисловий комплекс. Основними галузями сільського господарства є тваринництво і рослинництво. У рослинництві область спеціалізується на вирощуванні зернових (жито, ячмінь, пшениця, овес, гречка) і технічних (льон, конопля, цукровий буряк) культур. Основними галузями тваринництва є м'ясо-молочне скотарство, свинарство, птахівництво, бджільництво. У машинобудуванні й металообробці налагоджене виробництво тепловозів, вантажних вагонів, дизелів, бульдозерів й автогрейдерів, електросталі, сталевого й чавунного прокату. У харчовій промисловості виробляються м'ясні і молочні продукти, консерви, тютюнові вироби, крупи. Легка промисловість випускає пряжу, швейні вироби. Область має значні запаси торфу і фосфоритів. На її території виявлена нерудна сировина, яка необхідна для розвитку промисловості будівельних матеріалів і скляної індустрії. Брянська область має значний експортний потенціал, у загальному обсязі якого основне місце займають чавун, сталь, прокат. Крім того, важливими статтями експорту є будівельні матеріали (цемент, шифер). Отже, в рамках Єврорегіону «Дніпро» має бути ефективно задіяний виробничий та науково-технічний потенціал Брянської області.

Крім загальної характеристики торгово-економічного співробітництва слід відзначити окремі приклади співробітництва, такі як, наприклад, робота ТОВ «Техноторг», котре в с. Іванівці Чернігівського району облаштувало виставковий майданчик, де можна побачити і придбати продукцію заводів: «Гомельсільмаш», «Мінський тракторний завод», «Бобруйськагропаш», «Амкадор» та російських заводів – «Ростсільмаш», «Автодизель», «ГАЗ», «КамАЗ».

Враховуючи багаторічний досвід діяльності Єврорегіону «Дніпро», можемо визначити ряд проблем у сфері транскордонного співробітництва:

– тенденції депресивності, притаманні окремим прикордонним територіям та населеним пунктам, у тому числі втрачені промислові й сільськогосподарські напрацювання, незадовільний рівень інфраструктури, бюджетна несамодостатність, старіння населення;

- відсутність гармонізованого законодавства України, Російської Федерації та Республіки Білорусь у сфері транскордонного співробітництва;
- існуючі проблеми перетину кордону жителями прикордонних територій;
- інертність адмінтериторій регіону, віддалених від прикордоння, до реалізації заходів та проектів транскордонного співробітництва з Республікою Білорусь та Російською Федерацією;
- нерозповсюдженість дії європейських фінансових інструментів на регіони, що не межують з Європейським Союзом;
- відсутність пільг та преференцій для суб'єктів господарювання, що здійснюють свою діяльність в рамках єврорегіонів;
- бездіяльність більшості сільських та селищних рад щодо пошуку грантових коштів для поліпшення добробуту населених пунктів, відсутність відповідних громадських організацій з розвитку;
- практична відсутність міжрегіонального он-лайн спілкування.

Задля подолання вищезазначених проблем ми пропонуємо вдатись до наступних заходів.

По-перше, необхідно розробити документ, в якому будуть визначені концептуальні засади подальшого функціонування Єврорегіону «Дніпро», основні напрями діяльності, засоби та методи, необхідні для їх досягнення, відповідальні виконавців, очікувані результати та методика оцінювання ступеня їх досягнення. Формування такої стратегії забезпечить підвищення ефективності і результативності функціонування Єврорегіону.

При формуванні даного документу необхідно враховувати всі ініціативи органів державної влади, органів місцевого самоврядування, приватних та державних установ та організацій, ділових кіл, різноманітних спілок, громадських організацій. При цьому вищезазначені учасники транскордонного співробітництва повинні враховувати власні інтереси, цілі і можливості, а також вплив своєї діяльності на досягнення мети транскордонного співробітництва. Результатом стане активізація участі у діяльності Єврорегіону широкого кола установ і організацій, окремих міст і районів, створення умов для стимулювання місцевих ініціатив, розвиток прямих транскордонних контактів по різних напрямках.

По-друге, необхідно створити українське Національне бюро Секретаріату Єврорегіону «Дніпро». Наразі функції даного органу виконує департамент економічного розвитку Чернігівської обласної державної адміністрації, який не може в повному обсязі виконувати необхідні функції, оскільки не має таких повноважень. Юридичне оформлення українського Національного координаційного бюро Секретаріату дозволить вирішити питання, пов'язані зі створенням координуючого центру транскордонного співробітництва в Чернігівській області.

По-третє, необхідно забезпечити членство Єврорегіону «Дніпро» в Асоціації Європейських Прикордонних Регіонів. Наразі Єврорегіон має статус спостерігача в АЄПР, що не дає можливості в повному обсязі залучати консультативну, методичну, фінансову допомогу.

По-четверте, необхідно створити передумови для залучення іноземних інвестицій через Єврорегіон «Дніпро». Для забезпечення таких передумов важливим є виконання наступних завдань: створення інвестиційно-консультативних центрів; розповсюдження інформації щодо інвестиційного потенціалу регіону; поширення сфери діяльності взаємних представництв; робота з Асоціацією Європейських Прикордонних Регіонів по залученню коштів міжнародної технічної допомоги; вивчення досвіду залучення іноземних інвестицій в інших євро регіонах; робота з міжнародними фінансовими установами та організаціями як ознака стабільної ситуації в області; підготовка проектів для до фінансування щодо навчання роботі з іноземними інвесторами, пошуку дієвих бізнесових ідей.

По-п'яте, необхідно створити мережу агентств регіонального розвитку та розробити проекти у рамках Єврорегіону «Дніпро». Мережа обласних, районних і міських агентств регіонального розвитку сприятиме розвитку місцевих ініціатив та забезпечить умови для створення установ, що розроблятимуть та реалізовуватимуть проекти у рамках Єврорегіону. Агенства будуть розробляти та реалізовувати конкретні проекти, в той час як координуючі органи будуть проводити діяльність, спрямовану на регламентацію та регулювання даних проектів.

**Висновки.** Отже, функціонування Єврорегіону «Дніпро» призвело до значної активізації транскордонних зв'язків між її учасниками – областями в цілому, та різноманітними установами і організаціями цих областей зокрема. Проте в процесі реалізації мети діяльності Єврорегіону виникає ряд проблем, що унеможливує використання потенціалу суб'єктів транскордонних відносин в повній мірі. Для нівелювання негативного впливу необхідно здійснити ряд заходів, а саме: розробити стратегію розвитку Єврорегіону, створити інституційне забезпечення Єврорегіону, забезпечити членство Єврорегіону в Асоціації Європейських Прикордонних Регіонів, створити передумови для залучення іноземних інвестицій через Єврорегіон, створити мережу агентств регіонального розвитку.

## Список літератури

1. Вдовенко С.М. Транскордонне співробітництво: Єврорегіон «Дніпро» / С.М. Вдовенко, Ю.С. Вдовенко, О.В. Рогова // Науково-практичне видання. – Чернігів, 2012. – 247 с.
2. Гонта О.І. Реалізація транснаціональних проектів у сфері формування інфраструктури Єврорегіону «Дніпро» / О.І. Гонта // Вісник ДонНУ. – Донецьк. – 2005. - №2-2. – С. 26-30.
3. Мікула Н. Єврорегіони: досвід та перспективи. Інститут регіональних досліджень / Н. Мікула. – Львів: ІРД НАН України, 2003. – 222 с.
4. Транскордонне співробітництво та розвиток транскордонних кластерів. Збірник науково-аналітичних матеріалів, нормативно-правових актів та методичних рекомендацій з питань транскордонного співробітництва та розвитку транскордонних кластерів / Куйбіда В.С., Ткачук А.Ф., Толкованов В.В. та ін. / Міністерство регіонального розвитку та будівництва України. – К., 2009. – 242 с.

**Nina Sakir-Molochko**

*SHEE «Vadym Hetman Kyiv National Economic University»*

### **Fields of activities, problems and prospects of the Euroregion "Dnepr"**

The purpose of the article is to conduct detailed analysis of cross-border cooperation in the framework of the Euroregion “Dnipro” and to outline the basic steps that will ensure the further development of Euroregion’s subjects and improve the mechanism of their interaction.

Chernihiv region cooperates with the Gomel region of Belarus and the Bryansk region of Russia, as evidenced by numerous agreements and establishment of effective interaction between subjects of cross-border cooperation. However, in the implementation of the objectives of the Euroregion activity there are a number of problems that make it impossible to use the potential of cross-border cooperation fully. For leveling the negative impact it is necessary to take a number of measures.

The author proposes to take the following actions: to work out a strategy for development of the Euroregion, to provide a Euroregion institutional support, to ensure membership in the Euroregion in the Association of European Border Regions, to create conditions for attracting foreign investment through the European Region, to create a network of regional development agencies.

**cross-border cooperation, Euroregion “Dnipro”, Chernihiv region**

Одержано 30.04.14

УДК 378.4

**А. В. Сало, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Роль та місце вищої освіти України в сучасній економічній системі

В статті розглянуто та розширено поняття вищої освіти, проведений аналіз вищої освіти в контексті глобалізації українського суспільства. Обґрунтовано взаємозв'язок та залежність роботи інституту вищої школи України з економічним зростанням країни. Розглянуті та конкретизовані головні проблеми сфери вищої освіти України. Представлений аналіз впливу недоліків вищої освіти на загальноекономічну ситуацію в державі. Запропонована низка можливих шляхів подолання головних проблем в системі вищої освіти України.

**вища освіта, глобалізація, сучасна система, інтеграція системи вищої освіти України, економічна система**

**А.В. Сало, асп.**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Роль и место высшего образования Украины в современной экономической системе**

В статье рассмотрено и расширено понятие высшего образования, проведен анализ высшего образования в контексте глобализации украинского общества. Обоснована взаимосвязь и зависимость работы института высшей школы Украины с экономическим ростом страны. Рассмотрены и конкретизированы основные проблемы сферы высшего образования Украины. Представлен анализ влияния недостатков высшего образования на общеэкономическую ситуацию в государстве. Предложен ряд возможных путей преодоления главных проблем в системе высшего образования Украины.

**высшее образование, глобализация, современная система, интеграция системы высшего образования Украины, экономическая система**

**Постановка проблеми.** Беручи до уваги стрімкий розвиток всіх без виключення сфер життєдіяльності країни в світлі останніх глобалізаційних тенденцій, не можна не помітити значну відсталість усіх підсистем сфери вищої освіти. Такий стан однієї з головних підсистем країни є загрозливим і вкрай небезпечним. Зважаючи на те, що саме сфера освіти забезпечує країну такими необхідними ресурсами, як інтелектуальний капітал, робоча сила та науковий потенціал, модернізація даної системи через переосмислення та усунення нагальних проблем є очевидною.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Так як корені вищої освіти сягають багатьма століттями назад, дана тема не є новою і не раз розглядалась та вивчалась видатними вченими та економістами, зокрема: В. Кушнір, Г. Кушнір, Н. Рожкова, Л. Ноджак, Т. Фертікова, С. Михаць та ін. В працях цих вчених переважають проблеми впливу освітянського сектору на економічне зростання, вплив на демографічні та соціальні фактори, але недопрацьованим залишається питання розгляду особливостей та проблем вищої освіти з точки зору інтеграційних процесів. Саме цю тему автор вважає за потрібне розкрити в даній статті.

**Постановка завдання.** Метою статті було дослідити новоформування пов'язані з інтеграцією України в європейський простір, розкрити їх глибину та наслідки як для освітянського сектору, так впливу через нього на країну загалом.

**Виклад основного матеріалу.** Інститут вищої освіти завжди користувався великою повагою, тому не дивно що у сучасному суспільстві сфера вищої освіти зайняла одне з найбільш передових сегментів людської зайнятості. Насамперед, це продиктовано вимогами, які ставить перед нами сучасне суспільство, однією з характерних рис якого є

безупинний розвиток та удосконалення. Воно ставить перед випускниками вищих навчальних закладів (надалі ВНЗів), які у майбутньому становитимуть основу держави, ряд вимог, які відрізняються своєю вимогливістю. Освіта, зважаючи на темпи розвитку сучасної системи, розглядається як головний фактор соціального та економічного прогресу. Саме тому доцільним є виокремлення та конкретизація нових вимог, які продиктовані даними процесами.

Вища освіта є ключовою ланкою системи будь якої країни, а правильно сформована політика вищої освіти – запорукою процвітання цієї країни. В Україні інститут науки був сформований ще в межах ХІ ст. і з тих пір еволюціонував у сучасну систему вищої освіти [1]. Поняття вищої освіти, як і власне її концепції були багаторазово змінені, вдосконалені, доки не набули сучасної форми. Звертаючись до Закону України «Про вищу освіту» маємо наступне її трактування: вища освіта – рівень освіти, який здобувається особою у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті й завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації [2]. В той же час інше джерело, а саме психолого-педагогічний словник пропонує розглядати термін вищої освіти як результат засвоєння такої сукупності систематизованих знань і навичок діяльності, яка дозволяє спеціалісту самостійно і відповідально вирішувати дослідницькі та практичні завдання, творчо використовуючи і розвиваючи досягнення культури, науки і техніки [3]. Окрім того, не варто забувати про те, що недоотримання вищої освіти має серйозні економічні наслідки, такі як відставання фактичних темпів економічного зростання від потенційно можливих внаслідок недостатнього використання людського капіталу, а по-друге, закріпленню низького рівня добробуту в майбутньому. Низький рівень вищої освіти в країні загрожує темпам та самому процесу участі у економічній діяльності [8].

Нарешті, низький рівень освіти батьків, виходячи з досліджень Глазера, негативно впливає на якість освіти дітей, навіть якщо у батьків є матеріальні можливості забезпечити навчання дітям [7].

Отже, спираючись на ці джерела можемо прийти до висновку, що вища освіта являє собою своєрідну квінтесенцію, поєднуючий елемент між потребами країни та суспільством, фактором який напряду впливає на темпи економічного розвитку держави. Вона вбирає в себе потреби держави і в процесі безперервного функціонування переносить здібності, знання для досягнення цих потреб, втілюючи їх в громадян в процесі навчання. Саме тому вкрай важливим є усвідомлення важливості ролі, яку відіграє вища освіта в державі. Необхідне розуміння того, що зусилля та ресурси вкладені в модернізацію, удосконалення системи вищої освіти принесє свої плоди в вигляді сильної конкурентоздатної економіки.

Звичайно за останнє десятиліття людство зробило великий крок в своєму розвитку. Прогрес усіх соціально важливих сфер суспільства став невід'ємним супутником людства. І саме тому сфера вищої освіти має змінюватись, рухатись вперед відкидаючи застарілі стереотипи та залишаючись відкритою до нововведень, продиктованих сучасною системою. З огляду на це потребують перегляду функції та мета вищої освіти. З погляду синергетики, освіта "є доволі складною системою, ступінь складності якої уможлиблює здатність до саморегуляції, самодетермінації, саморозвитку" [4, с. 5]. В той же час як підсистема суспільства, вона набуває характерних рис та новоутворень. Так, наприклад, зовсім нещодавно було введено таке поняття, як інноваційна освіта, ключовими характеристиками якої є акцентування уваги на всебічному розвитку особливості, максимальному прояві творчого потенціалу індивіду, створення сильної мотивації до саморозвитку на основі добровільно обраної «освітньої траєкторії» і області професійної діяльності. Тобто як бачимо, самий принцип вищої освіти, фундаментом якого було позиціонування здобуття вищої освіти як чогось обов'язкового, перевтілюється в зовсім протилежну форму. Тепер держава шукає не важелі впливу на громадян, а важелі мотивації, в тому числі до здобуття вищої освіти.

Така інноваційна політика в рамках вищої освіти дозволяє формувати інтелектуальну, свідому і конкурентоздатну націю, спроможну направляти свій потенціал на благо країни. Позитивна тенденція у зміні свідомості та куту сприйняття молоддю наявності якісної вищої освіти вже спостерігається протягом останніх кількох років. В наведеній нижче таблиці 1 представлені динаміка даних щодо кількості випускників вищих навчальних закладів а також осіб, що продовжили свою освіту в аспірантурі чи докторантурі протягом останніх п'яти років.

Таблиця 1 – Динаміка показників випуску з ВНЗ, аспірантури та докторантури за період 2008-2013 рр., осіб [6]

| Навчальний рік | Кількість випускників ВНЗ | Кількість аспірантів | Кількість докторантів |
|----------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
| 2008/2009      | 623000                    | 33344                | 1476                  |
| 2009/2010      | 642100                    | 34115                | 1463                  |
| 2010/2011      | 654700                    | 34653                | 1561                  |
| 2011/2012      | 626500                    | 34192                | 1631                  |
| 2012/2013      | 612900                    | 33640                | 1814                  |

Спостерігаючи загальну тенденцію до скорочення кількості випускників вищих навчальних закладів бачимо, що найбільший сплеск даного показника припадав на 2011 рік, що має пряму залежність від демографічних показників. Загалом же за останні п'ять років не спостерігалось критичного зменшення чи збільшення випускників. Інша ситуація щодо аспірантів – за останні два роки їх кількість знизилась більш ніж на 1000 осіб, що у співвідношенні складає 3,4%. В той же час маємо сталий ріст показника випускників докторантури. З 2008 року число докторантів збільшилось на 338 осіб. На думку автора, цей показник відображає результат зміни свідомості українців, їх прагнення до інтелектуального росту та високої самомотивації.

Але розглядаючи кількісні показники варто звернути увагу і на якісну сторону вищої освіти. Для цього варто проаналізувати таку функцію вищої освіти, як внутрішня ефективність. Дане поняття трактується як ефективність діяльності самої системи освіти в цілому, що в свою чергу передбачає раціональне використання людських, матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсів, які витрачаються на організацію в процесі діяльності освітніх установ для забезпечення формування комплексу пізнавальних, професійних, особистих та комунікативних характеристик особистості.

До основних критеріїв внутрішньої ефективності відносять: ступінь задоволення потреб вищої освіти у ресурсах, загальну успішність, кількість випускників з відзнакою, зміст навчальних планів, рівень кваліфікації професорсько-викладацького складу, якість забезпечення матеріальної, інформаційної та соціально-культурної баз, державні замовлення на наукові дослідження, навчальну літературу.

Аналізуючи внутрішню ефективність вищої освіти, варто звернути увагу на протилежне їй поняття – зовнішньої ефективності вищої освіти. Проявами зовнішньої ефективності є зменшення рівня безробіття, підвищення рівня життя населення, приріст ВВП, підвищення рівня суспільної продуктивності праці.

Критеріями, які відображають рівень зовнішньої ефективності вищої освіти є ступінь творчої активності робітників у раціоналізації та винахідництві, ступінь участі у впровадженні нової техніки. Важливим моментом є позитивні наслідки правильного впровадження системи вищої освіти: зменшення бідності в суспільстві, покращення здоров'я населення, демократизація суспільства, поліпшення навколишнього середовища, культурний розвиток, послаблення криміногенної ситуації тощо [9].

Говорячи про розвиток держави у розрізі інтернаціоналізації економіки і суспільства в цілому, варто звернути увагу на такий важливий показник, як рівень інтелектуального потенціалу суспільства. Будучи доволі абстрактним, цей показник тим не менш є кількісно-якісною характеристикою суспільства, що відображає сукупний

освітній рівень членів суспільства [5]. Цей показник є вкрай важливим так як характеризує не об'єм засвоєних знань, а доцільність їх використання.

Розглядаючи систему вищої освіти України неможливо оминати болючу тему її недоліків та проблем. І хоча до цього часу не існує ідеальної системи організації процесу вищої освіти, варто розглянути шляхи покращення умов її здобуття та мінімізації негативних наслідків викликаних наявністю першочергових проблем. В Україні проблеми вищої освіти насамперед стосуються таких напрямів, як матеріально-технічна база, програми та зміст навчального процесу, напрям фінансування вищої освіти.

Не є новиною, що стан матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів знаходиться на самому низькому рівні. Держава майже не виділяє кошти на закупівлю нового обладнання, облаштування кабінетів тощо. Така ситуація не дає можливості готувати висококваліфікованих працівників, володіючих необхідним набором знань та навичок. З огляду на це, неможливим є підготовка конкурентоздатних фахівців, професіоналів своєї сфери діяльності проводячи процес навчання без практики або на обладнанні, яке давно списане на підприємствах України.

Другим болючим питанням є сфера фінансування вищої освіти державою. Але врозріз поширеній думці про низький рівень відрахувань в сферу вищої освіти України проблема полягає в іншому. За обсягами фінансування вищої освіти у % ВВП Україна посідає одне з перших місць у Європі, на рівні скандинавських країн, які лідирують у витратах на освіту. Щорічно на потреби вищої школи України виділяється близько 2,3% від ВВП, що є меншим лише за аналогічний показник у Данії (2,41%). Чому ж тоді українські вищі навчальні заклади не є найвідомішими та найпрестижнішими у світі? Головним недоліком є схема ефективності розподілу та використання цих коштів. Дана система є вкрай непрозорою та базується на основі індивідуальних домовленостей з університетами. Окрім того, на відміну від інших країн для українських університетів діють обмеження регламентовані централізовано встановленими нормативами. Університети отримують кошти, але не мають автономності щодо напрямку їх використання. Зміна такої системи збільшила б рівень конкуренції між вищими навчальними закладами, піднявши і якість освіти, і рівень науково-дослідницької діяльності.

Що стосується питання організації навчального процесу, то тут начебто всі проблеми були вирішені, коли 19 травня 2005 року Україна приєдналася до Болонського процесу, зобов'язавшись внести відповідні зміни у національну систему освіти та приєднатися до роботи над визначенням пріоритетів у процесі створення єдиного європейського простору вищої освіти. На жаль цей напрямок євроінтеграції зіткнувся з рядом перешкод. Дана угода передбачала докорінну зміну системи та самої суті вищої освіти, зміну свідомості викладачів та студентів, підходів до надання та здобуття вищої освіти. Зважаючи на те, що більшу частину викладацького складу вищих навчальних закладів, становили люди похилого віку, введення кредитно модульної системи (одна з вітх болонського процесу) зіткнулось з несприйняттям даної системи та складнощами при введенні її в процес навчання. Інститут вищої школи України потребує молодих спеціалістів, людей які б були здатні вести Україну у напрямку євроінтеграції. Нажаль рівень заробітних плат освітян залишається вкрай низьким і не може виступати привабливим для молодих науковців.

Варто зазначити що окрім вищенаведених проблем, процес глобалізації суспільства завжди диктував ряд якісних змін, до яких зокрема входять вимоги до випускників. Молодим спеціалістам в контексті світової глобалізації мають бути притаманні винахідливість, відмінні комунікативні здібності, широке коло світобачення, відкритість до впровадження та використання новітніх технологій, бажання постійного засвоєння нових знань та інформації. Дійсно конкурентоспроможними на ринку праці будуть лише ті випускники, яка здатні швидко орієнтуватись в складних ситуаціях та пристосовуватись до мінливого характеру глобальних процесів.

**Висновки.** З вищенаведеного можна зробити такі висновки: конфігурація та переосмислення поняття вищої освіти є логічним та бажаними результатом якісних

перетворень в сфері вищої освіти, що відбуваються на світовій арені. Повернення до застарілих важелів впливу на освітян, слідування застарілим схемам ведення політики вищої освіти – давно вже не є актуальним. Сучасна спільнота потребує пошуку нових понятійних апаратів, нових шляхів задоволення інтелектуальних потреб продиктованих інтеграцією у світовий освітній простір. Саме з огляду на це, на даному етапі розвитку Україна повинна визначити напрям майбутнього руху та окреслити чіткі цілі в контексті євроінтеграції.

## Список літератури

1. Історія освіти в Україні. Вікіпедія. Вільна енциклопедія [Електронний ресурс] / Сайт вільної енциклопедії «Вікіпедія». – Режим доступу до ресурсу : [http://uk.wikipedia.org/wiki/Історія\\_освіти\\_в\\_Україні](http://uk.wikipedia.org/wiki/Історія_освіти_в_Україні).
2. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] / Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.
3. Психолого-педагогічний словник / [укл. Рапацевіч Є. С.]. – Минск : «Сучасні. слово», 2006. – 928 с.
4. Кушнір В. Інноваційність освіти як дидактичний принцип / Василь Кушнір, Григорій Кушнір, Наталя Рожкова // Рідна школа. - 2012. - № 6 (990). - С. 3-8.
5. Ноджак Л. С. Демографічні та соціально-економічні чинники формування і використання інтелектуального потенціалу за ринкових перетворень: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Л.С. Ноджак ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж. — Л., 2003. — 20 с.
6. Освіта. Вищі навчальні заклади. [Електронний ресурс] / Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Viaene J. Human Capital Formation, Income Inequality and Growth / J. Viaene, I. Zilcha // TI 2001-104/2 Tinbergen Institute Discussion Paper. – p. 5.
8. Фертікова Т. М. Освіта як фактор економічного зростання в Україні / Т. М. Фертікова // Наукові праці Миколаївського державного гуманітарного університету ім. П. Могили. Серія: економіка. – Миколаїв : Вид-о МДГУ ім. П. Могили, 2006. – Т. 51. - Вип. 38. - С. 53-57.
9. Михаць С. О. Роль освіти як фактора економічного зростання в умовах перехідної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.01.01 “Економічна теорія” / С.О.Михаць ; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 2004. — 20 с.

### Anastasiia Salo

*Kirovohrad national technical university*

#### **The role and place of higher education of Ukraine in modern economic system**

Taking into account rapid development of all spheres of the country in light of the recent globalization trends, it is impossible not to notice substantial retardation of all sub-systems of higher education. This condition is one of the major subsystems of the country is threatening and extremely dangerous. Despite the fact that the education system provides the country with such essential resources as intellectual capital, labor and scientific potential, modernization of this system through the reconsideration and resolve urgent problems is obvious.

The article deals with basic questions of reforming and improving the system of higher education in Ukraine in the context of European integration processes. Despite rapid development of a modern system of higher education is seen as the main factor of social and economic progress. That is why it is appropriate selection and specification of new requirements that are dictated by these processes. The article analyzes the key directions, which primarily affected by the changes of European integration. The main of them already have modified a number of requirements to the graduates of higher educational institutions. As a result of gradual analysis presents the most immediate sector of higher education functions, requires radical changes. The author gives examples of the use of outdated and inefficient levers of influence on the educational process, and proposed alternative to the more effective ways, such as replacing the old administrative principles of motivational. This innovative policy in the framework of higher education allows to form an intelligent, conscious and competitive nation, able to direct its potential for the benefit of the country.

The author has studied the quantitative indicators of graduates of higher educational institutions, the main trends in this direction. Together in addition to quantitative indicators, paid attention to the qualitative component of this sector research. Namely analyzed such functions of higher education, both internal and external efficiency, represented by their principal criteria and factors of influence. In addition to the work carried out examination and analysis of the most painful problems of the current state of higher education which include financing, material and technical basis, organization of educational process. The author presents suggestions for the improvement of the status in these areas, and also expressed an opinion about expediency of the refusal of outdated methods of conducting of educational policy in Ukraine.

**higher education, globalization, modern, integration of higher education in Ukraine, economic system**

Одержано 25.03.14



УДК 322

**С.А. Щербініна, асист., Д.П. Головань, студ.**

*Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава*

## **Проблеми забезпечення населення України доступним житлом в сучасних умовах**

У статті досліджується актуальне для сучасних соціально-політичних та економічних умов питання – забезпечення доступним житлом населення України. Визначено, що проблема підвищення доступності житла вимагає подальшого розвитку житлового господарства в Україні, ефективного залучення інвестицій саме в житлове будівництво і вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання інвестиційної діяльності в цій галузі економіки.

**доступне житло, критерії ринкової та соціальної доступності житла, темпи будівництва соціального житла, програми будівництва (придбання) доступного житла за державною підтримкою**

**С.А. Щербинина, асист., Д.П. Головань, студ.**

*Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка, г. Полтава*

**Проблемы обеспечения населения Украины доступным жильем в современных условиях**

В статье исследуется актуальная для современных социально-политических и экономических условий задача - обеспечение доступным жильем населения Украины. Определено, что проблема повышения доступности жилья требует дальнейшего развития жилищного хозяйства в Украине, эффективного привлечения инвестиций именно в жилищное строительство и совершенствование организационно-экономического механизма государственного регулирования инвестиционной деятельности в этой отрасли экономики.

**доступное жилье, критерии рыночной и социальной доступности жилья, темпы строительства социального жилья, программы строительства (приобретения) доступного жилья с помощью государства**

**Постановка проблеми.** В сучасних соціально-політичних і економічних умовах питання забезпечення доступним житлом населення залишається однією з гострих проблем нашого суспільства. Житло – одна з першочергових потреб людини. Забезпеченість мешканців житлом – показник успішності державної політики, напевно більш значимий, ніж показник економічного зростання держави. Зважаючи, що більша частина громадян України отримує заробітну плату меншу за прожитковий мінімум, а деяка частина взагалі безробітна то, звичайно, вони не можуть собі дозволити придбати комерційне житло. Певна частина українських громадян готові самостійно вирішити житлове питання, але за умови наявності пропозиції доступного житла на ринку житлового будівництва. Отже, одним з напрямків вирішення житлових проблем населення є будівництво доступного житла.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні засади розвитку іпотечного кредитування житлового будівництва, критеріїв оцінки доступності житла, державної політики в житловій сфері розглянуто в працях А.Асаула, А.Гойко, О.Євтуха, Ю.Манцевича, К. Паливоди, С. Ушацького та ін. Утім, незважаючи на значні досягнення в даному напрямі, потребують подальшого дослідження питання формування ринку доступного житла в системі реалізації соціально-економічної політики.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у визначенні основних передумов формування ринку доступного житла в системі реалізації соціально-економічної політики в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні існує три види житла: комерційне, соціальне та доступне. Комерційне житло мають можливість собі дозволити 10-15% громадян країни. На соціальне житло можуть розраховувати найбільш незаможні верстви населення, які складають також 10-15%. Інші 70% можуть сподіватися тільки на доступне житло, але без державної допомоги вони його не зможуть придбати.

З приводу сутності поняття «доступне житло» можна звернутися до пункту 1 Указу Президента України від 08.11.2007 р. № 1077/2007 "Про заходи будівництва доступного житла в Україні та поліпшення забезпечення громадян житлом" [1]: «доступне житло - недороге житло, яке спроможні придбати громадяни з невисоким рівнем доходів, що потребують поліпшення житлових умов». Соціальне житло - це житло, будівництво якого ведеться за кошти міста чи держави. Соціальне житло є власністю міста й надається безкоштовно найбільш вразливим верствам населення. Воно не може бути приватизоване, продаватися, здаватися в суборенду, передаватися в спадок. Соціальне житло - це максимально економічне житло [2].

Як економічна категорія житло – це товар, який має певні характерні особливості, що відрізняють його від усіх інших товарів, представлених на ринку. Достатньо висока вартість придбання та тривалий строк користування призводять до великих витрат на його придбання та утримання. Окрім цього – житло – це сфера довгострокових інвестицій; капітал який залишається майбутнім покоління [3].

Держава, як суб'єкт інвестиційної діяльності формує нормативно-правову базу, відповідає за регуляторну політику в сфері інвестиційної діяльності та відіграє важливу роль в організації процесу інвестування. Активізація зусиль держави у напрямку розв'язання житлових проблем громадян створила б умови для розв'язання широкого кола соціально-економічних і суспільно-політичних проблем, зокрема, дала б потужний поштовх розвитку вітчизняної будівельної галузі, а через неї – і всій українській економіці, позитивно вплинула б на наявний ринок робочої сили.

Таким чином, оптимальна стратегія держави на ринку житла полягає в створенні максимально сприятливих умов життя для соціально й економічно активних прошарків населення, сприянні формуванню середнього класу з одночасною підтримкою соціально незахищеної частини населення. Також, виступаючи в якості співінвесторів і замовників будівництва соціального житла, держава і місцеві органи влади можуть встановлювати і регулювати ціни, домагаючись від проектних і підрядних організацій зниження собівартості житла.

Визначення критеріїв ринкової та соціальної доступності житла є важливим моментом при реалізації соціальної житлової політики.

Основним критерієм ринкової доступності житла є час, протягом якого громадянин може покращити свої житлові умови. Цей часовий параметр (коефіцієнт доступності житла) залежить від рівнів доходів населення і цін на ринку житла (і ринку споживчих кредитів), а також обсягу бюджетних коштів, які держава здатна і готова спрямовувати на підтримку житлового забезпечення громадян. За цим параметром виділяється та частина населення, яка за своїми доходами, заощадженнями й іншими активами здатна самостійно забезпечити себе житлом шляхом придбання його у власність (у тому числі, за допомогою іпотечних кредитів).

Основним критерієм соціальної доступності житла є час, протягом якого громадянин може реалізувати своє право на житло, одержавши на умовах безплатного користування, соціального чи некомерційного найму, або придбавши у власність за допомогою участі в соціальних житлових програмах житло, що відповідає прийнятним сучасним уявленням про комфорт. При цьому витрати за проживання в ньому повинні складати прийнятну частку сімейного доходу. Цей критерій визначає рівень державної (і муніципальної) участі в соціальному захисті незаможних і соціальній підтримці інших малозабезпечених груп населення [4].

Істотне скорочення державного фінансування житлового будівництва спричинило значне зменшення обсягів житла, що надається громадянам безкоштовно, згідно з чергою. Більшість людей полишили сподіватись на державну допомогу в процесі реалізації конституційного права на власне житло. Динаміка кількості сімей, що перебували на квартирному обліку та отримали житло з державного фонду та фонду житлово-будівельних кооперативів за період з 1990 по 2012 рр. в Україні представлено на рис. 1. У 1990 року квартиру отримала кожна 11-та сім'я, що стояла в черзі на її отримання, 1995 року — кожна 29-та сім'я, 2000-го року – кожна 55-та сім'я, 2009-го року кожна 107-ма сім'я, а 2012-го року лише кожна 146-та сім'я [5]. З 1990 року черга на поліпшення житлових умов поменшала на 61%, а кількість сімей, що отримали житло – на 97 %. Скорочення квартирної черги викликане рядом об'єктивних та суб'єктивних причин, зокрема її ліквідацією на підприємствах у зв'язку із структурною перебудовою, звільненням працівників, відсутністю коштів на будівництво житла, а також наданням населенню можливості купівлі житла без черги тощо.

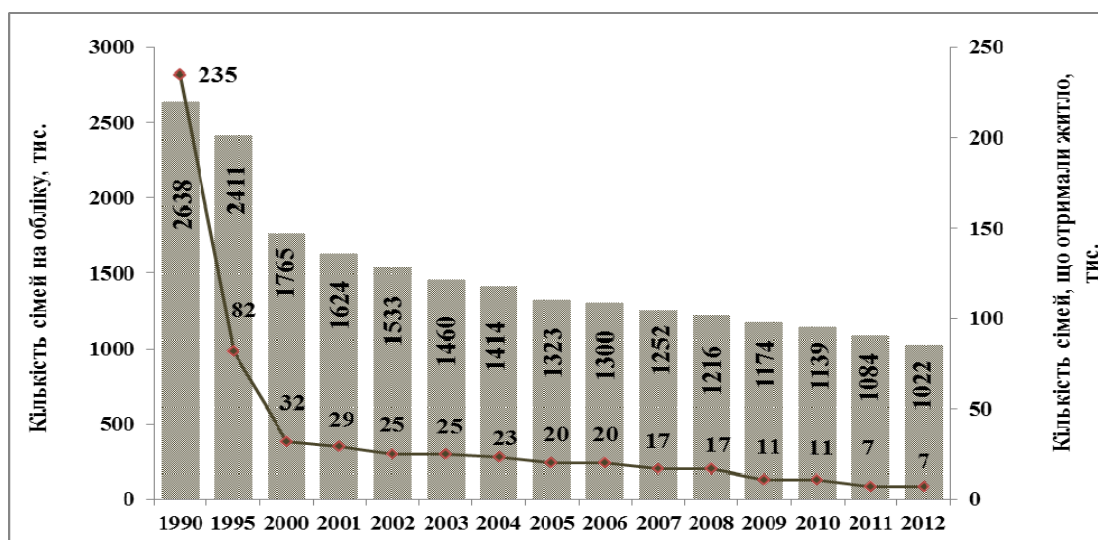


Рисунок 1 – Кількість сімей та однаків, які перебували на квартирному обліку та отримали житло у міських поселеннях України (тис.)

З урахуванням існуючих темпів будівництва соціального житла знадобиться 50-60 років для того, щоб люди, котрі стоять у черзі, одержали квартиру, бо щорічно отримують житло менше 2 % тих, що перебувають на квартирному обліку на початок року.

Незабезпеченість громадян житлом не лише негативно впливає на матеріальне становище та якість окремих прошарків населення, вона є одним з тих системних факторів, який впливає на ситуацію в країні в цілому, зокрема суттєво погіршуючи демографічну ситуацію. Так, житлова проблема суттєво впливає на юридичний статус сімей. За оцінками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи «кожна п'ята пара, яка проживає у незареєстрованому шлюбі, офіційно не реєструє його через відсутність відповідних житлових умов» [6].

На думку фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, для підвищення народжуваності в Україні не слід обмежуватися лише збільшенням соціальних виплат сім'ям з дітьми. Нагально необхідним є застосування комплексного підходу, у складі якого важливе місце повинна займати соціально спрямована житлова політика. Вирішення житлової проблеми за допомогою механізму забезпечення доступності житла ймовірно є однією з найважливіших умов сприяння народжуваності [7].

Рівень доступності житла для громадян також впливає на ефективність функціонування ринку праці в Україні. За останні роки відбулися значні зміни в регіональній структурі національної економіки. Скорочення виробництва в цілому, в

окремих галузях та регіонах, втрата робочих місць, концентрація капіталу у великих містах призвели до формування певних міграційних потоків в межах України. В результаті виникли локальні ринки житла, які характеризуються значним перевищенням попиту над пропозицією, і відповідно, високим рівнем цін на житло та його оренду. В той же час у багатьох депресивних районах України, де раніше функціонували великі промислові підприємства, сьогодні внаслідок суттєвої зміни структури виробництва спостерігається міграційний відтік робочої сили, а наявний житловий фонд не використовується за призначенням [8].

Реалізація цільових програм щодо поліпшення житлових умов населення України з використанням засобів регіональної підтримки й іпотечних кредитів передбачає нормативно-правове закріплення принципів, строків реалізації, обсягів, системи програмних заходів і суб'єктів підтримки, за рахунок бюджетних засобів регіонів.

На території держави на сьогоднішній день діють Програма будівництва (придбання) доступного житла за державною підтримкою в розмірі 30% (30×70) [9], Програма забезпечення молоді житлом на 2013-2017 роки [10], Програма здешевлення вартості іпотечних кредитів [11], цільова регіональна програма «Власний дім» [12], Програма забезпечення житлом інвалідів війни [13], забезпечення житлом громадян які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи [14]. Їх реалізація здійснюється за рахунок державної підтримки: пільгові кредити, компенсація відсоткової ставки іпотечного кредиту або частини вартості житла.

Всі вище згадані програми успішно реалізуються й на території Полтавського регіону. Полтавською обласною радою прийняті цільова Програма будівництва (придбання) доступного житла на 2010-2017 роки; цільова регіональна Програма підтримки кредитування індивідуального житлового будівництва на селі у Полтавській області «Власний дім» на 2012-2016 роки; обласна Програма забезпечення молоді житлом на 2013-2017 роки. Зокрема, на впровадження останньої спрямовано з обласного бюджету у 2012 році 1 млн. 587 тис. грн., у 2013 році передбачено 1 млн. 320 тис. грн. [15].

На реалізацію Програми здешевлення вартості іпотечних кредитів у Полтавській області на 2013 рік затверджено з державного бюджету 6 млн. 466 тис. грн., в тому числі на компенсацію за договорами 2012 року – 960 тис. грн., на нові кредити – 5 млн. 506 тис. грн.. Залучення цих коштів дасть можливість забезпечити житлом 200 сімей [16]. У реалізації програми здешевлення вартості іпотечних кредитів беруть участь Полтавське обласне управління ПАТ «Державний ощадний банк України», Полтавська обласна дирекція АБ «Укргазбанк», ФПАТ «Укресімбанк» [17].

**Висновки.** Забезпечення населення України доступним житлом потребує подальшого розвитку житлового господарства в Україні, формування цілісного комплексного підходу, який враховував би особливості формування попиту та пропозиції на ринку житлового будівництва. Отже, збільшення капіталовкладень в процес реалізації програм будівництва житла дозволить активізувати інвестиційну привабливість житлового будівництва, а, отже, підвищити рівень соціального добробуту громадян. У зв'язку з цим особливу актуальність набувають питання ефективного залучення інвестицій саме в житлове будівництво і вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання інвестиційної діяльності в цій галузі економіки

## Список літератури

1. Указ Президента України «Про заходи щодо будівництва доступного житла в Україні та поліпшення забезпечення громадян житлом» від 08.11.2007 № 1077/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/documents/6956.html>
2. Рейкін В.С. Аналіз та оцінка доступності придбання житла в Україні / В.С. Рейкін // Економіка : проблеми теорії і практики: [зб. наук. праць ДНУ / відп. ред. Покотілов А.А.]. У 6 т. Том II. – Дніпропетровськ, 2009. – Випуск 248. – С.364-372.

3. Ушацький С.А. Організаційно-економічні основи формування та розвитку ринку доступного житла: монографія / С.А. Ушацький, А.В. Сердюк. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 176 с.
4. Аналітична записка «Можливі напрями удосконалення житлової політики в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/May08/10.htm>
5. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
7. Герасименко Г.В. Оцінка впливу соціальних програм на динаміку народжуваності в Україні / Г.В. Герасименко // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №1(13). – С.55-61.
8. Державна житлова політика України: проблема соціально-економічної ефективності: аналіт. доп. / О.А. Більовський. – К.: НІСД, 2012. – 60 с.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження цільової соціально-економічної програми будівництва (придбання) доступного житла на 2010-2017 роки» від 11.11.2009 р. №1249 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1249-2009-%D0%BF>
10. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2013-2017 роки» від 24.10.2012 р. № 967 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/967-2012-%D0%BF>
11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здешевлення вартості іпотечних кредитів для забезпечення доступним житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов» від 25.04.2012 р. №343 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/343-2012-%D0%BF>
12. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року» від 19.09.2007 р. №1158 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1158-2007-%D0%BF>
13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення житлом інвалідів війни» від 23.05.2012 р. №503 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/503-2012-%D0%BF>
14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення житлом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 23.11.2011 р. №1198 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-%D0%BF>
15. Офіційний сайт Полтавської обласної ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oblrada.pl.ua/index.php/the-news/3537-molodi-simiyi-u-poltavi-otrimali-kvartiri-za-programoju-molodizhnogo-zhitlovogo-budivnitstva>
16. Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=246038471-&cat\\_id=244277216](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246038471-&cat_id=244277216)
17. Новини Полтавщини. Соціальні ініціативи Президента в дії: доступне житло для громади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://np.pl.ua/2013/08/sotsialni-initsiatyvy-prezydenta-v-diji-dostupne-zhytlo-dlya-hromady/>

**Svetlana Shcherbinina, Dmitry Golovan**

*Poltava National Technical Yuriy Kondratyuka University*

**Problems of Ukraine's population with affordable housing in modern conditions**

The purpose of the article is to define the basic prerequisites of formation of the market of affordable housing in the implementation's system of socio-economic policies in Ukraine.

Investigated the existing types of housing in the housing construction market in Ukraine. Defined the criterias of affordability of the market and social housing, which are important in the implementation of the government's housing policy. Analyzed the construction's rates of social housing. Considered current construction's program (of purchase) of housing with government. Formulated a government's position on the housing construction markets in Ukraine.

Increment of investment to the process of implementing government programs of housing construction will let to intensify investment attractiveness of housing construction and, therefore, to improve the social welfare of citizens.

**affordable housing, the criterias for market and social housing affordability, the pace of construction of social housing construction program (acquisition) of affordable housing with government support**

Одержано 30.03.14

## РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ ТА ГАЛУЗЕЙ. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 338.512:583

**В.Ф. Гамалій, проф., д-р ф.-м. наук, Ю.В. Малаховський, доц., канд. екон. наук,  
Л.С. Осадча-Фіц, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

### Операційно орієнтоване управління витратами підприємства з вирощування тваринницької продукції

Статтю присвячено вивченню передумов та можливостей запровадження у практичній діяльності підприємств з виробництва тваринницької продукції прийомів операційно орієнтованого управління виробничими витратами. Послідовність запровадження операційно орієнтованого управління розглядається у якості бази для постійного скорочення собівартості продукції, а також основи для моделювання поведінки витрат

**операційно орієнтоване управління, витрати, цільова собівартість, target costing, kaizen costing**

**В.Ф. Гамалій, проф., д-р ф.-м. наук, Ю.В. Малаховський, доц., канд. екон. наук, Л.С. Осадчая-Фіц, асп.**  
*Кіровоградский национальный технический университет*

**Операционно ориентированное управление затратами предприятия по выращиванию  
животноводческой продукции**

Статья посвящена изучению предпосылок и возможностей внедрения в практическую деятельность предприятий по выращиванию животноводческой продукции приемов операционно-ориентированного управления производственными затратами. Последовательность внедрения операционно ориентированного управления рассматривается в качестве базы постоянного сокращения себестоимости продукции, а также основы моделирования поведения затрат

**операционно ориентированное управление, затраты, целевая себестоимость, target costing, kaizen costing**

**Постановка проблеми.** Сучасна концепція заощадливого операційно орієнтованого менеджменту (lean activity based management), що функціонує на основі детально розроблених інструментальних методів, забезпечує ефективне досягнення мети діяльності сучасного виробничого підприємства, адже включає до потенціалу ефективних прийомів управлінського впливу широкий перелік принципово важливих елементів управлінського впливу.

Головною метою контролю собівартості є скорочення витрат (cost/expense reduction) здійснення всіх бізнес-процесів підприємства. За свідченням провідних науковців, експертів зі скорочення витрат, досягнення успіху на цьому шляху є можливим лише у підсумку реалізації варіативного комплексу технологічних заходів, що включають до свого переліку: проведення переговорів; визначення адекватних ринковим умовам господарювання підприємства обсягів реалізації продукції; стандартизація виробництва; зниження складності виконуваних робіт; зниження вартості пакування готової продукції; зниження вартості вантажних робіт; оптимізація виробничих процесів; конструювання вартості; проведення консолідації; раціоналізація специфікацій; пряме відвантаження готової продукції її замовнику.

Перелічені технології скорочення витрат стосуються всіх без виключення їх видів, що здійснюються у наступних сегментах діяльності підприємства – постачання сировини, прямі матеріальні витрати, загальне управління та адміністрування, технічне обслуговування та ремонт обладнання, пакування та вантаження готової продукції, установка обладнання та проведення капітальних робіт, організація науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, розвиток виробничих інформаційних технологій, розробка дизайну нової продукції підприємства засобами мережі Інтернет, витрати на здійснення продажів, маркетингових та рекламних заходів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями всебічного обґрунтування переліку та рівня виробничих витрат у сфері аграрної економіки займалися низка наукових організацій, окремі вітчизняні вчені та зарубіжні науковці. Суттєвий внесок в методологію та теоретичну базу моделювання процесів формування виробничих витрат у сфері сільськогосподарського виробництва внесли окремі положення наукових праць М. Пархомця, П. Саблука, Н. Сурженка, В. Андрійчука, О. Бугуцького, М. Грещака, С. Дем'яненка, В. Лебедева, Т. Дроздова, З. Березівського, Т. Алексійчук, С. Цал-Цалка, В. Месель-Веселяка, В. Ситника та ін. Проте сучасні сільськогосподарські підприємства різних форм власності, масштабів здійснення виробничої діяльності потребують всебічного наукового обґрунтування значного обсягу прикладних аспектів управління витратами на виробництво продукції тваринництва: розробки критерію оптимальності формування сумарних виробничих витрат на виробництво кінцевої продукції в умовах посилення орієнтації на задоволення запитів споживачів їх продукції та загострення конкуренції між виробниками; аналітичного дослідження комплексу методів управління виробничими витратами на протязі життєвого циклу функціонування підприємства та випуску конкретної продукції; розробки комплексних підходів до заощадження витрат на виробництво за безумовного виконання оперативних завдань, але за можливості маневрування витратами окремих виробничих центрів відповідальності, коригування тривалості виробничого циклу перебування тварин на відгодівлі у різних вікових групах, створення умов для постійного оновлення організаційних та технологічних умов протікання потокового виробництва з метою заощадження витрат; розробки системи показників комплексної оцінки ефективності здійснення стратегічного та оперативного управління обсягами витрат в умовах здійснення всього ланцюга нарощування вартості кінцевої продукції у процесі організації виконання бізнес-процесів підприємства з вирощування сільськогосподарської продукції.

Додатковим імпульсом до активного застосування новітніх методик управління собівартістю продукції стало затвердження наказом № 635 від 27.06.2013 р. Міністерства фінансів України “Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства” [1].

Перелік і склад елементів калькулювання виробничої собівартості продукції (робіт, послуг), згідно п. 2.16 Методичних рекомендацій, підприємство повинно визначати самостійно, притримуючись при цьому групування, що включає: а) прямі витрати (матеріальні, на оплату праці, інші), що можуть бути безпосередньо віднесеними на об'єкт витрат або розподіленими між об'єктами пропорційно до бази, з якою вони перебувають в близькій залежності; б) загальні виробничі витрати (ЗВВ) на організацію діяльності і управління роботою цехів та інших підрозділів основного і допоміжного виробництва, детальний перелік яких наводиться у п. 15 П(С)БУ 16 “Витрати” [2], Методичних рекомендаціях з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств [3].

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка прийомів управління виробничими витратами підприємства з промислового вирощування тваринницької продукції, що базується на засадах концепції операційно-орієнтованого менеджменту, послідовності їх практичного запровадження, дослідження можливостей інтеграції з

методами регулювання конкурентоспроможності підприємства, що функціонує у реальному секторі економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Принципово придатними для практичного застосування є два підходи до управління, що має метою їх скорочення, сукупними витратами діяльності підприємства, котрі отримали якнайширше розповсюдження у міжнародній практиці:

– target costing, що застосовується, в основному, на стадії проектування нової продукції і передбачає: визначення ціни, за якою споживачі готові її придбати; встановлення цільових значень прибутку і собівартості; розрахунок фактичної собівартості; порівняння фактичної собівартості з цільовою і розробка заходів, що дозволяють скоротити фактичні витрати до заданого рівня;

– kaizen costing, що використовується для скорочення собівартості продукції, яка вже випускається і в цілому витрат по підприємству з передбаченням наступних кроків: визначення статей затрат, що підлягають зменшенню; складання плану скорочення витрат по окремих виробничих підрозділах і розподіл між менеджерами відповідальності за його виконання. Основу концепції складає скорочення часу виконання операцій, які не додають “цінності” кінцевому продукту – зберігання, накопичення, переміщення тощо.

У проведених нами дослідженнях застосовано підхід до розуміння системи Target costing (ТК) у якості концепції управління, що забезпечує підтримку функції планування виробництва, у т.ч. нових продуктів, превентивного контролю витрат та калькулювання цільової собівартості у відповідності до ринкових реалій та цілей функціонування підприємства.

У оперативній діяльності підприємства ТК конкретизується у процесі запровадження на ньому покрокового незупинного скорочення витрат діяльності Kaizen costing (КК).

Зазначимо, що процеси в системі ТК – необхідний набір цілеспрямованих операцій – здійснюються паралельно і можуть включати локальні кроки, послідовність яких може незначним чином змінюватись:

– з метою визначення можливої /припустимої ринкової ціни продукції, а також конкретизації ринкових ніш підприємства, застосовується методологія кількісної оцінки сили споживачів, його споживчих переваг засобами здійснення факторного, кластерного та дискримінаційного аналізу споживчої поведінки;

– уточнення вимог до функцій та якості продукції на основі QFD-аналізу (“Quality-Function Diagram” діаграми “якість-функція”);

– встановлення цільового прибутку для продукту з врахуванням особливостей здійснення підприємством дивідендної політики, вимог розвитку бізнесу, аналізу доходності конкурентів, політики просування товару на ринку;

– розрахунок припустимої собівартості продукції (allowable cost) – граничного значення всіх витрат на розробку, виробництво, просування та продаж запланованих обсягів продукту, що розробляється;

– розрахунок прямої цільової собівартості виробництва продукції у послідовності, що дає можливість узагальнити дані про особливості системи збуту продукції на підприємстві, витрати і прибуток кожного учасника реалізаційного ланцюжка, систему доставляння та зберігання продукції у збутовій мережі. Якщо таку систему для розроблюваного продукту ще не сформовано, то її майбутня конфігурація також може стати об’єктом скорочення загального рівня витрат. Прямі цільові витрати є верхньою припустимою межею витрат, що можуть здійснюватись конструкторами та технологами підприємства. Адміністративні, загальні та комерційні витрати, також повинні перебувати під управлінням загальної системи бюджетування (спеціалізованої системи АВС);



– функціональна декомпозиція продукту з визначенням припустимих витрат за кожною з них ґрунтується на результатах QFD – аналізу, полягає у розподіленні прямих цільових витрат між функціями на основі очікуваної їх важливості для споживачів. Остання визначається методом експертного оцінювання, опитування/анкетування респондентів з передбачуваного цільового сегменту, ідентифікації діапазонів та ступеню однорідності вимог, розрахунку вагових коефіцієнтів для розподілу загальної суми прямих цільових витрат;

– розробка прототипу продукту з врахуванням раніше сформульованих споживацьких вимог, додаткових обмежень – технологічного рівня підприємства, системи контролю якості, екології, повторного використання матеріалів тощо;

– оцінювання витрат для кожної складової продукту (drifting component cost) на основі діючих норм витрат матеріалів, аналізу постачальників (provider target costing) з проведенням для кожного типового вузла аналізу “Виготовляти чи купувати” (Make/Buy Analysis) з метою встановлення доцільності аутсорсингу;

– оцінювання витрат для реалізації кожної функції товару (drifting function cost) на основі додаткового залучення функціональних спеціалістів зі встановленням рівня відповідності функцій і компонентів в рамках колективних організаційних заходів (нарад, засідань тимчасової робочої групи), складанням оцінних таблиць відповідності drifting function cost та drifting component cost;

– порівняння припустимих витрат по продукту, окремих функціях з відповідними дрефтинг-витратами шляхом розрахунку індексу (порівняння “частки корисності компоненту” з точки зору споживачів продукції з часткою дрефтинг-витрат компонента у дрефтинг-витратах виробників продукту, у відсотках) і побудови діаграми співвідношення;

– коригування або перепроєктування продукту з метою використання можливостей компромісів “бажання споживача – вартість”, скорочення цін постачальників та використання нових технологій виробництва;

– затвердження остаточних цільових витрат для окремих компонентів, продукту в цілому, доведення виробничим підрозділам технологій та нормативів, що забезпечують цей рівень, організація та закріплення відносин з постачальниками на весь період цільового виробництва продукції. Проекція моделі управління витратами на систему планів заощадливого виробництва демонструє послідовність реалізації функції target costing з метою управління прибутком підприємства;

– організація виробництва та процесу безперервного управління рівнем поточних витрат шляхом запровадження системи Kaizen costing (КК).

Особливості алгоритму запровадження ТК на конкретному підприємстві визначаються під впливом факторів: інтенсивності конкуренції в цільовому сегменті ринку; природи покупців у цьому сегменті; стратегії підприємства у сфері реалізації своїх товарів; характеристики продукту; стратегії підприємства у сфері взаємовідносин з постачальниками.

Не можна однозначно стверджувати, що система КК виступає автоматичним продовженням ТК на підприємстві. Таке твердження буде вірним лише за умови розробки і організації випуску на ньому продукції з заздалегідь визначеними споживчими якостями і собівартістю. Основу системи КК, у більш широкому розумінні, складають організаційні заходи по залученню менеджерів усіх рівнів, інженерів, техніків та працівників до процесу безперервного пошуку покращень і підвищення ефективності на кожному робочому місці. Взагалі, особливості та характер зв'язку між системами ТК та КК, як відокремлених прийомів управління виробничими витратами, можна досягнути лише з врахуванням комплексного поняття їх менеджменту протягом життєвого циклу виробництва продукту.

Процес калькулювання собівартості продукції, з огляду на кінцеву мету управління витратами виробництва, повинен забезпечити: по-перше, можливість

однозначно визначати, чи перебувають видатки на виготовлення нових продуктів в межах затвердженого розміру цільових витрат; по-друге, використання виробничих витрат для досягнення очікуваного рівня ефективності; по-третє, визначення переліку збиткової продукції з метою розробки плану адекватних дій щодо її усунення або агресивного скорочення витрат на виробництво. Зрозуміло, що на цю процедуру покладається роль пасивної фіксації, з метою послідуєчого стримування, витрат у порівнянні з затвердженими їх нормативами.

Прийняття тези про можливість суттєвого, на постійній основі, скорочення витрат на виготовлення продукту, передбачає застосування прийомів управління діяльністю підприємства із використанням поняття “ланцюжка формування вартості” як результату здійснення сукупності бізнес-процесів підприємства.

У подальшому ця концепція використовується для запровадження системи операційно-орієнтованого методу управління собівартістю.

Вартісний аналіз функцій управління (ABC – Activity Based Costing) – функціонально та операційно орієнтована, на відміну від спеціалізованих методів системного дослідження і мобілізації резервів виробництва (інженерно-вартісного аналізу процесів, що створюють конкретні споживчі якості товару – ІВА, система визначення вартості та інших характеристик виробів, послуг і споживачів, що використовує у якості об’єкту управління функції і ресурси, що задіяні у процесі реалізації основних завдань діяльності підприємства, яка забезпечує прогресивне покращення показників вартості, трудомісткості та продуктивності діяльності на постійній основі. ABC–концепція дозволяє представити управлінську інформацію у вигляді фінансових показників, фізично відображає рівень споживання ресурсів окремими управлінськими функціями. Особливість інформації – її може бути використано не лише для оперативного управління – формування рекомендацій з приводу збільшення прибутку, підвищення ефективності діяльності, але і для стратегічного (прийняття рішень стосовно реорганізації підприємства, зміни асортименту продуктів та послуг, виходу на нові ринки, диверсифікації тощо).

Потреба у запровадженні ABC виникла у зв’язку з суттєвою зміною обставин формування витрат діяльності сучасних підприємств. Якщо частка непрямих витрат на ньому незначна, її доволі нескладно перенести на вартість виготовлюваної продукції пропорційно до відповідних факторів діяльності: обсягів витрат праці, машинного часу, виробництва, продажів тощо. Запровадження сучасних виробничих технологій, зниження рівня трудомісткості та матеріаломісткості кінцевої продукції, автоматизація значної частини виробничих процесів природним чином скорочує частку прямих витрат, сприяючи збільшенню при цьому питомої ваги непрямих (на загальне управління, маркетинг, фінансове управління, управління персоналом тощо).

Застосування традиційних методів розподілу непрямих витрат має за наслідок суттєве спотворення результатів розрахунку рентабельності окремих видів продукції, приводить до прийняття неправильних управлінських рішень, не дозволяє ефективно упорядковувати цю частину сукупних витрат, ігнорує важливу самостійну роль підтримуючих бізнес-процесів у формуванні маржі прибутку підприємства. Запровадження процедур операційно орієнтованого калькулювання повної собівартості продукції дозволяє усувати ці недоліки, запобігати помилкам, більш успішно управляти виробничими операціями, адекватно оцінювати їх ефективність, вирізняти реальні центри прибутку, коригувати інвестиційні процеси на підприємстві.

Метод ABC базується на тому, що витрати утворюються у результаті виконання окремих операцій. Процес розрахунку собівартості продукції із застосуванням методу передбачає здійснення калькулювання у три етапи.

На першому, вартість непрямих витрат розподіляється між задіяними виробничими ресурсами пропорційно до обраних драйверів – параметрів, за якими здійснюється таке перенесення. У подальшому, на другому етапі процесу управління

витратами діяльності, розробляється структура операцій по створенню кінцевої продукції. Вартість використовуваних ресурсів переноситься на операції із застосуванням їх драйверів – параметрів, у пропорції до яких вартість ресурсу розподіляється між операціями. Після того, якщо сума основних операцій дорівнюватиме сумарним витратам підприємства, настає черга здійснення третього етапу процесу операційно орієнтованого управління витратами. На цьому етапі вартість операцій поглинається об'єктами витрат пропорційно до драйверів операцій.

**Висновки.** Формування дієвого динамічного механізму управління виробничими витратами на підприємствах з промислового вирощування м'яса свиней є центральним елементом і метою запровадження на ньому цілісної концепції заощадливого операційно орієнтованого менеджменту. Застосування детально розроблених та ефективних інструментальних методів концепції, розробка пропозицій щодо їх модифікації з врахуванням конкретних умов діяльності, забезпечує, у кінцевому підсумку, успішну реалізацію місії та досягнення кінцевої мети функціонування підприємства.

Запропонована послідовність реалізації практичних прийомів Target costing та Kaizen costing комплексного управління витратами підприємства у подальшому покладається в основу розробки системи бюджетів розрізненої діяльності центрів формування маржі прибутку та системи бюджетного заощадливого управління підприємством з промислового виробництва м'яса свиней.

## Список літератури

1. Наказ Міністерства фінансів України від 27 червня 2013 року № 635 “Про затвердження Методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish>.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 “Витрати”, затверджено наказом Міністерства фінансів України 31.12.99 №318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00/print1154500791191400>.
3. Наказ Міністерство аграрної політики України від 18.05.2001 № 132 “Про затвердження методичних рекомендацій з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1021.122.0>.

**Volodymyr Gamaliy, Yriy Malakhovsky, Lyubov Osadcha-Fitz**

*Kirovograd National Technical University*

### **Operationally oriented cost management in enterprises growing livestock production**

The purpose of this paper is to develop management techniques manufacturing costs companies growing industrial livestock production, based on the concept operationally oriented management, the sequence of their practical implementation, research opportunities for integration with the methods of regulation competitive businesses that operate in the real economy. Article examines the prerequisites and how to implement in practical activities of enterprises in growing livestock production techniques operationally oriented control of production costs. Sequence operationally oriented implementation of management is considered as the base continuously reducing the cost of production, as well as the basics of modeling the behavior of costs.

Proposed sequencing of practical techniques Target costing and Kaizen costing in integrated cost management company in the future relies basis for the development of budgets fragmented activity centers forming margins and economical system of budgetary control now on industrial production of pig meat.

**operationally oriented management, costs, cost of target, target costing, kaizen costing**

Одержано 14.05.14

УДК 339.1.003.13

**М.Г. Безпарточний, доц., канд. екон. наук**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава*

## Механізми формування сучасних організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств

У статті розглядаються сучасні організаційно-економічні форми господарювання торговельних підприємств відповідно до чинної нормативно-правової бази. Подається порівняльна характеристика організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств. Розглядається світовий досвід формування організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств. Запропоновано механізми формування сучасних організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств.

**торговельне підприємство, приватне підприємство, іноземне підприємство, унітарне підприємство, корпоративне підприємство, публічне акціонерне товариство, приватне акціонерне товариство**

**М.Г. Безпарточный, доц., канд. экон. наук**

*ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли», г. Полтава*

**Механизмы формирования современных организационно-экономических форм хозяйствования торговых предприятий**

В статье рассматриваются современные организационно-экономические формы хозяйствования торговых предприятий в соответствии с действующей нормативно-правовой базой. Дается сравнительная характеристика организационно-экономических форм хозяйствования торговых предприятий. Рассматривается мировой опыт формирования организационно-экономических форм хозяйствования торговых предприятий. Предложены механизмы формирования современных организационно-экономических форм хозяйствования торговых предприятий.

**торговое предприятие, частное предприятие, иностранное предприятие, унитарное предприятие, корпоративное предприятие, публичное акционерное общество, частное акционерное общество**

**Постановка проблеми.** З метою здійснення ефективної господарської діяльності торговельних підприємств виникає необхідність вибору відповідної організаційно-економічної форми господарювання. Формування організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств здійснюється з урахуванням чинної нормативно-правової бази, а також враховують економічну стратегію та обсяги діяльності суб'єкта господарювання. Сучасні умови господарювання та чинники зовнішнього середовища активно впливають на здійснення господарської діяльності торговельних підприємств та їх кінцеві результати, що зумовлює обґрунтування та вибір тієї чи іншої організаційно-економічної форми господарювання.

Зазначена наукова проблема має щільний зв'язок з практичною діяльністю торговельних підприємств, які потребують розробки та впровадження механізмів формування сучасних організаційно-економічних форм господарювання з урахуванням напрямів та умов господарювання, обсягів діяльності та чисельності персоналу, можливостей зростання та збільшення частки на споживчому ринку тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В економічній літературі існують публікації, які присвячені дослідженню організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств, серед них чільне місце посідають роботи

О.М. Азарян, Л.В. Балабанової, І.О. Бланка, О.В. Березіна, І.Г. Брітченко, Н.О. Власової, В.А. Гросул, Л.О. Лігоненко, А.А. Мазаракі, Н.Г. Міценко, А.А. Садекова, Л.В. Фролової тощо.

Як засвідчив аналіз наукових джерел, залишаються малодослідженими проблеми щодо формування та запровадження організаційних та економічних механізмів вибору форм господарювання торговельних підприємств.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження сучасних організаційно-економічних форм господарювання відповідно до чинної нормативно-правової бази, здійснення порівняльної оцінки організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств з урахуванням світового досвіду, формування організаційних та економічних механізмів вибору форм господарювання торговельних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до Господарського кодексу України, підприємство – це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності [1]. В економічній літературі торговельне підприємство розглядається як первинна, основна ланка сфери торгівлі, її самостійний господарюючий суб'єкт з правом юридичної особи, що створений для закупівлі, реалізації, а також зберігання товарів, надання різного роду супутніх послуг у цілях задоволення потреб ринку та отримання прибутку [4].

Проведемо характеристику сучасних організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств з урахуванням чинної нормативно-правової бази. Підґрунтям дослідження слугували Господарський кодекс України [1], Закон України «Про акціонерні товариства» [2] та Закон України «Про господарські товариства» [3].

У залежності від форм власності в Україні можуть функціонувати наступні торговельні підприємства [1]:

- приватне, що діє на основі приватної власності громадян чи суб'єкта господарювання (юридичної особи);
- підприємство, що діє на основі колективної власності (підприємство колективної власності);
- комунальне підприємство, що діє на основі комунальної власності територіальної громади;
- державне підприємство, що діє на основі державної власності;
- підприємство, засноване на змішаній формі власності (на основі об'єднання майна різних форм власності).

Оскільки в Україні переважною більшістю є торговельні підприємства приватної форми власності, то виникає необхідність розглянути дану категорію суб'єкта господарювання більш детально.

Приватне торговельне підприємство – це організаційно-правова форма підприємства, заснованого на приватній власності однієї і більше фізичних осіб. Визначення приватне, крім форми власності, виражає головну особливість правового стану торговельного підприємства. Згідно із чинною нормативно-правовою базою власник у даному разі одночасно є і підприємцем, тобто власність та управління майном у приватному підприємстві не розмежовуються [1].

Відповідно до суб'єктів права приватної власності, виокремлюють три види приватних торговельних підприємств [3]:

- індивідуальне приватне підприємство, засноване на приватній власності і праці однієї фізичної особи (підприємство однієї особи);
- сімейне приватне підприємство, засноване на приватній власності та праці громадян, що проживають спільно як члени однієї сім'ї;

- приватне підприємство з правом найму робочої сили, засноване на приватній власності окремого громадянина України, який використовує найману працю.

- За критерієм наявності у статутному фонді іноземної інвестиції та розміру останньої торговельні підприємства поділяються [1]:

- підприємство з іноземними інвестиціями (у статутному фонді такого підприємства іноземна інвестиція має становити не менш як 10 відсотків);

- іноземне підприємство (у статутному фонді підприємства іноземна інвестиція становить 100 відсотків).

У залежності від способу утворення (заснування) та формування статутного фонду можуть створюватися наступні торговельні підприємства [1]:

унітарні – створюються одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний фонд, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства. Унітарними є підприємства державні, комунальні, підприємства, засновані на власності об'єднання громадян, релігійної організації або на приватній власності засновника;

корпоративні – утворюється двома або більше засновниками за їх спільним рішенням (договором), діють на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їх спільного управління справами, на основі корпоративних прав, у тому числі через органи, що ними створюються, участі засновників (учасників) у розподілі доходів та ризиків підприємства. Корпоративними є кооперативні підприємства, підприємства, що створюються у формі господарського товариства, а також інші підприємства, у тому числі засновані на приватній власності двох або більше осіб.

Торговельні підприємства, що використовують закріплене за ними майно на праві господарського відання чи оперативного використання є залежними від власника майна (засновника) підприємства. Проте і підприємства-власники, попри наявність у них майна на праві власності, можуть опинитися в організаційній та/або економічній залежності від іншого суб'єкта. Зазначена обставина зумовлює виокремлення класифікаційної ознаки торговельних підприємств, відповідно до чинної нормативно-правової бази [1]; за критерієм залежності від іншого суб'єкта господарювання або можливості впливу на інше підприємство розрізняють асоційовані торговельні підприємства двох видів:

- залежне підприємство (контрольним пакетом акцій або відповідною часткою у майні чи голосів на загальних зборах якого володіє інший суб'єкт господарювання);

- контролююче підприємство (підприємство, яке здійснює вирішальний вплив на інше підприємство через володіння контрольним пакетом акцій чи відповідною часткою у майні залежного підприємства, або на підставі володіння більшістю голосів на загальних зборах чи в інших органах управління залежного підприємства).

- Відповідно до Закону України «Про господарські товариства» [3], торговельні підприємства можуть створюватися у формі:

- акціонерного товариства – це товариство, яке має статутний (складений) капітал, поділений на визначену кількість акцій рівної номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями лише майном товариства;

- товариства з обмеженою відповідальністю – це товариство, що має статутний капітал, розподілений на частки, розмір яких визначається установчими документами;

- товариства з додатковою відповідальністю – це товариство, статутний (складений) капітал якого поділений на частки визначених установчими документами розмірів;

- повного товариства – це товариство, усі учасники якого займаються спільною підприємницькою діяльністю і несуть солідарну відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном;

- командитного товариства – це товариство, в якому разом з одним або більше учасниками, які здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і несуть відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном, є один або більше учасників, відповідальність яких обмежується вкладом у майні товариства (вкладників), та які не беруть участі у діяльності товариства.

Акціонерні товариства сфери торгівлі поділяються на публічні акціонерні товариства та приватні акціонерні товариства [2]. Кількісний склад акціонерів приватного акціонерного товариства не може перевищувати 100 акціонерів. Публічне акціонерне товариство може здійснювати публічне та приватне розміщення акцій. Приватне акціонерне товариство може здійснювати лише приватне розміщення акцій. У разі прийняття загальними зборами приватного акціонерного товариства рішення про здійснення публічного розміщення акцій до статуту товариства вносяться відповідні зміни, у тому числі про зміну типу товариства – з приватного на публічне.

Залежно від кількості працюючих та обсягу валового доходу від реалізації продукції за рік підприємства, відповідно до чинної нормативно-законодавчої бази, можуть бути віднесені до малих, середніх або великих торговельних підприємств:

- малими (незалежно від форми власності) визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік не перевищує 50 осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період не перевищує суми, еквівалентної 500 тис. євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні;

- великими підприємствами визнаються підприємства, в яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний (фінансовий) рік перевищує тисячу осіб, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за рік перевищує суму, еквівалентну 5 млн. євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні;

- усі інші підприємства вважаються середніми (середньооблікова чисельність працюючих за звітний рік від 50 до 1000 осіб); обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за рік у межах гривневого еквівалента суми від 500 тис. євро до 5 млн. євро за середньорічним курсом Національного банку України щодо гривні.

З урахуванням останньої класифікаційної ознаки щодо формування та вибору сучасних організаційно-економічних форм господарювання, проведемо дослідження динаміки кількості торговельних підприємств в Україні (рисунок 1, таблиця 1).

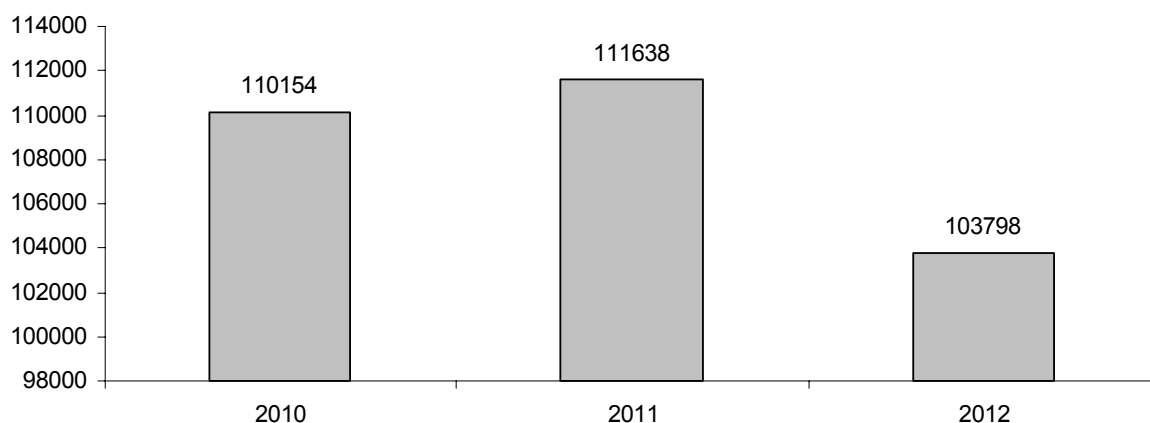


Рисунок 1 – Динаміка кількості торговельних підприємств в Україні, 2010-2012 рр. [4]

Як свідчать дані рисунку 1, протягом досліджуваного періоду в Україні спостерігається зменшення кількості торговельних підприємств. Так, у 2012 р. їх кількість становила 103798 одиниць, що на 6716 одиниць або на 6,1 % менше, ніж у 2010

р. та на 118354 одиниць або на 7,0 % менше порівняно із 2011 р.

Виходячи із наведених у таблиці 1 даних, за досліджуваний період найбільшу кількість становлять малі торговельні підприємства. У 2012 р. їх питома вага склала 96,0 % до загальної кількості торговельних підприємств в Україні. Необхідно зазначити, що з урахуванням загальної динаміки кількості торговельних підприємств в Україні, кількість малих торговельних підприємств також зменшилася. Аналогічна тенденція спостерігається і за середніми торговельними підприємствами, питома вага яких у 2012 р. склала 3,81 % і має динаміку до зростання. У 2012 р. зросла лише кількість великих торговельних підприємств в Україні на 19 одиниць або на 12,3 % порівняно із 2010 р., а відносно 2011 р. – збільшилася на 12 одиниць або на 7,5 %; питома вага підвищилася на 0,13 %.

Таблиця 1 – Динаміка кількості торговельних підприємств в Україні за їх розмірами, 2010-2012 рр. [4]

| Показники   | Торговельні підприємства: |         |        |
|---|---------------------------|---------|--------|
|   | великі                    | середні | малі   |
| 2010 р.:  |                           |         |        |
| кількість підприємств, одиниць  | 154                       | 4102    | 105898 |
| питома вага торговельних підприємств до загальної їх кількості відповідного виду в Україні, % | 0,14                      | 3,72    | 96,14  |
| 2011 р.:  |                           |         |        |
| кількість підприємств, одиниць  | 161                       | 4161    | 107316 |
| питома вага торговельних підприємств до загальної їх кількості відповідного виду в Україні, % | 0,14                      | 3,73    | 96,13  |
| 2012 р.:  |                           |         |        |
| кількість підприємств, одиниць  | 173                       | 3950    | 99675  |
| питома вага торговельних підприємств до загальної їх кількості відповідного виду в Україні, % | 0,17                      | 3,81    | 96,03  |

Така динаміка свідчить про зростання ролі великих торговельних підприємств, здатних конкурувати та формувати ефективну товарну і цінову політику за рахунок значних обсягів товарних запасів та розвиненої мережі збуту у регіонах країни.

Важливим аспектом при формуванні сучасних організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств є вивчення світового досвіду.

Інформація щодо організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств в Україні та світі представлена у таблиці 2.

Як свідчать дані з таблиці 2, як в Україні, так і у світі найбільш розповсюдженими організаційно-економічними формами господарювання торговельних підприємств є акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю. Необхідно зазначити, що до акціонерних торговельних підприємств належать крупні відомі торговельні мережі, які присутні у більшості країн світу, а торговельні підприємства, що здійснюють діяльність у формі товариств з обмеженою відповідальністю мають локальний територіальний аспект усередині країни [10].

Таблиця 2 – Організаційно-економічні форми господарювання торговельних підприємств в Україні та світі [1; 6-9]

| Україна                                       | Країни Європи                                | США                       |
|---|--|---------------------------|
| Акціонерне товариство (АТ)                    | Aktiengesellschaft (AG)                      | Joint-stock company (JSC) |
| Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) | Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) | Limited company (LTD)     |



Відповідно до проведених досліджень сучасних форм господарювання торговельних підприємств, нами запропоновано організаційні та економічні механізми.

Організаційні механізми формування сучасних форм господарювання торговельних підприємств ґрунтуються на правовій основі вибору тієї чи іншої форми і стосуються умов функціонування торговельних підприємств, зокрема дозвільної системи торгівлі, формування статутного капіталу та майна суб'єкта господарювання, розподілу відповідальності та результатів діяльності. У сучасних умовах організаційні механізми також стосуються процесів та можливостей зміни керівної системи менеджменту та власника торговельного підприємства у результаті входження до статутного капіталу інших суб'єктів господарювання, що пов'язано із поглинаннями або злиттям торговельних підприємств, у більшості випадків малих і середніх щодо забезпечення конкурентоспроможності та синергії ресурсного потенціалу.

Економічні механізми формування сучасних форм господарювання торговельних підприємств проявляються в оптимізації результатів діяльності суб'єктів господарювання щодо рівня та бази оподаткування, задоволення інтересів власників та персоналу торговельних підприємств, формування елементів ресурсного потенціалу, розподілу прибутку, забезпечення ліквідності та платоспроможності, тривалості життєвого циклу торговельних підприємств. Також економічні механізми стосуються подальшого функціонування та розвитку торговельних підприємств, зокрема можливостей залучення додаткового капіталу за рахунок внутрішніх або зовнішніх джерел фінансування, що пов'язано із розміщенням та продажем цінних паперів; збільшення статутного капіталу за рахунок різних фінансових інструментів з метою капіталізації торговельних підприємств та їх майбутнього продажу за ринковою ціною з відповідним мультиплікатором тощо.

**Висновки.** Таким чином, формування сучасних організаційно-економічних форм господарювання торговельних підприємств здійснюється з урахуванням чинної нормативно-правової бази. Світовий досвід свідчить, що найбільш розповсюдженими організаційно-економічними формами господарювання торговельних підприємств є акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю. Динаміка зміни кількості торговельних підприємств в Україні свідчить про їх зменшення, що, у більшості випадків, зумовлено економічними чинниками. Позитивним аспектом у діяльності торговельних підприємств різних організаційно-економічних форм діяльності в Україні є збільшення кількості великих за масштабами діяльності суб'єктів господарювання торговельної сфери, що дозволяє їм конкурувати та розвивати власну торговельну мережу на споживчому ринку. Запропоновані організаційні та економічні механізми формування форм господарювання сприятимуть вибору оптимальної організаційно-економічної форми діяльності торговельних підприємств з урахуванням умов здійснення торгівлі та правового регулювання.

Перспективи подальших наукових розвідок у цьому напрямку стосуються розробки критеріїв вибору найбільш оптимальної організаційно-економічної форми торговельних підприємств з урахуванням правових, соціальних та економічних чинників.

## Список літератури

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року №436-IV (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>
2. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року №514-XIV (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=514-17>
3. Закон України «Про господарські товариства» від 19 вересня 1991 року №1576-XII (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1576-12>
4. Марцин В.С. Економіка торгівлі: підручник / В.С. Марцин. – К.: Знання, 2006. – 402 с.
5. Статистична інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

6. Joint-stock company [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://en.wikipedia.org>
7. Limited company [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://en.wikipedia.org>
8. Aktiengesellschaft [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://de.wikipedia.org>
9. Gesellschaft mit beschränkter Haftung [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://de.wikipedia.org>
10. Безпартотчий М.Г. Світовий досвід функціонування торговельних підприємств / М.Г. Безпартотчий // Торгівля і ринок України: збірник наукових праць. Вип. 31. Т. 1. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2011. – С. 8-14.

### **Maksim Bezpartotchnyj**

*Higher education institution Ucoorunion «Poltava University of Economics and Trade», Poltava*

#### **Mechanisms of formation modern organizational and economic forms managing of trade enterprises**

The article examines the current organizational and economic forms managing of trade enterprises in accordance with the existing legal framework.

The comparative characteristics of organizational and economic forms managing of trade enterprises. In more detail the features formation of private trade enterprises. The dynamics of managing trade enterprises in Ukraine in general and for the scale of their activities. According to a study done by economic evaluation. We consider the formation of the world experience of organizational and economic forms managing of trade enterprises.

Proposed organizational and economic mechanisms of modern forms managing of trade enterprises.

**trade enterprises, private enterprises, foreign enterprises, unitary enterprise, corporate enterprise, public joint stock company, private limited company**

Одержано 11.03.14

### **УДК 658.153**

### **О.М. Гуцалюк, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Видові прояви процесів розвитку на підприємстві**

Проаналізовано та комплексно структуровано класифікаційний перелік видових проявів процесів розвитку на підприємстві. Досліджено фактори, що визначають умови функціонування підприємств та впливають на їх всебічний розвиток. Визначено альтернативні складові компоненти для побудови схеми розвитку технологій управління діяльністю підприємства.

**розвиток, економічне середовище, технологія управління, діяльність підприємства**

### **А.Н. Гуцалюк, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

#### **Видовые проявления процессов развития на предприятии**

Проанализирован и комплексно структурирован классификационный перечень видовых проявлений процессов развития на предприятии. Исследованы факторы, определяющие условия функционирования предприятий и которые влияют на их всестороннее развитие. Определены альтернативные составляющие компоненты для построения схемы развития технологий управления деятельностью предприятия.

**развитие, экономическая среда, технология управления, деятельность предприятия**

**Постановка проблеми.** Умови функціонування сучасних підприємств будь-якої форми власності, організаційно-правової форми господарювання та галузевої належності характеризуються невизначеністю та динамічністю соціально-економічного середовища. Ефективне протистояння підприємств змінам зовнішнього середовища можливе тільки за умов здійснення випереджувальних заходів, спрямованих на збереження його життєздатності та забезпечення конкурентоспроможності, тобто за умов постійного розвитку підприємства.

Поява, впровадження та подальший розвиток технологій в різних сферах суспільства є процесом його технологізації, яка зумовлена базисним принципом економіки, що полягає у обмеженості всіх наявних ресурсів, і викликана необхідністю їх економії. Такий процес особливо доцільно розглядати на рівні окремого підприємства. Оскільки ефективність залучення та використання управлінських технологій безпосередньо залежить від цілеспрямованого комплексного розвитку підприємства, тому слід проаналізувати його видові прояви.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем розвитку підприємств та використання управлінських технологій в контексті їх діяльності присвячено чимало наукових праць провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: А.Е. Воронкової, С.Б. Довбні, О.В. Лебідь, В.Н. Іванова, Г.В. Козаченко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, Д. ХЕЯ та Д. MORRISA, В.М. ШАРАПОВА і Е.В. ШАРАПОВОЇ та деяких інших.

Але, поряд з існуючими науковими розробками, недостатньо уваги приділено саме вивченню видових проявів процесів розвитку на підприємстві та факторам, що визначають умови їх функціонування і впливають на результативність діяльності.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є проведення аналізу та побудова структури комплексного класифікаційного переліку видових проявів процесів розвитку на підприємстві, а також визначення альтернативних складових компонентів для побудови схеми розвитку технологій управління діяльністю підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток підприємства означає якісні зміни та оновлення його господарської системи і організаційної структури, підвищення ефективності функціонування на основі вдосконалення техніки, технології та організації праці у всіх структурних підрозділах, підвищення якості продукції та послуг, що ним надаються.

Слід зазначити, що поняття «розвиток» та «зростання», хоча й взаємопов'язані, однак за своїм змістом інколи можуть не співпадати. Під зростанням підприємства часто розуміють збільшення його розмірів та обсягів виробництва. Про зростання підприємства свідчать показники випуску продукції, обсягу продаж, чисельності працівників тощо.

Основною характерною рисою сучасних систем внутрішньофірмового управління є орієнтація на довгострокову перспективу, зосередження уваги на фундаментальних дослідженнях, диверсифікацію діяльності, активне впровадження інновацій, максимальне використання творчої активності персоналу підприємства.

Вивчення наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців дало можливість побудувати комплексну класифікацію видових проявів процесів розвитку на підприємстві (табл.1).

Таблиця 1– Видові прояви процесів розвитку на підприємстві

| № з/п | Класифікаційна ознака  | Видові прояви                                      | Коротка характеристика   |
|-------|--|--|--|
| 1     | 2  | 3  | 4  |
| 1.    | За масштабом змін у соціально-економічній системі підприємства | 1.1. Загально-корпоративний розвиток               | Сукупність змін, що відбуваються у соціально-економічній системі підприємства внаслідок загальносистемних процесів; слід наголосити, що характер та інтенсивність розвитку окремих елементів системи не визначає розвиток усієї системи. |
|       |  | 1.2. Внутрішньо-корпоративний (локальний) розвиток | Сукупність змін, які відбуваються у соціально-економічній, структурно-функціональній та організаційно-функціональній складових: розвиток структурних одиниць; розвиток бізнес-процесів (бізнес-функцій).                                 |

Продовження табл. 1.

| 1  | 2   | 3                                   | 4  |
|----|---|-------------------------------------|--|
| 2. | За якістю змін у соціально-економічній системі підприємства           | 2.1. Прогресивний розвиток          | Процеси, які забезпечують підвищення ефективності функціонування виробничо-комерційної системи підприємства, підвищення якості його діяльності; розвиток “від нижчого до вищого”.                          |
|    |   | 2.2. Регресивний розвиток           | Процеси, які призводять до погіршення чи незмінності ефективності функціонування виробничо-комерційної системи підприємства, зниження (фіксації) якості його діяльності; розвиток “від вищого до нижчого”. |
| 3. | Залежно від об’єкту змін у соціально-економічній системі підприємства | 3.1. Організаційний розвиток        | Сукупність змін, які призводять до удосконалення (погіршення) системи управління діяльністю підприємства: структурний розвиток; функціональний розвиток.   |
|    |   | 3.2. Техніко-технологічний розвиток | Зміни техніко-технологічної системи підприємства, що призводять до підвищення (пониження) рівня прогресивності технологічних процесів, рівня технічної ефективності функціонування виробництва.            |
|    |   | 3.3. Соціальний розвиток            | Сукупність змін, які зумовлюють покращання (погіршення) соціально-психологічного клімату на підприємстві, а також його перехід на якісно новий рівень.   |
|    |   | 3.4. Економічний розвиток           | Сукупність безперервних змін, які призводять до удосконалення (погіршення) методів, способів, форм економічних розрахунків та економічної роботи в цілому.   |
| 4. | Залежно від характеру змін  | 4.1. Спрямований розвиток           | Сукупність змін, що виникають та впливають на соціально-економічну систему підприємства у одному напрямку (однаковим чином).   |
|    |   | 4.2. Циклічний розвиток             | Безперервно повторювана послідовність змін, що характеризуються коливанням ефективності діяльності, розміру витрат та інших показників діяльності підприємства.  |
|    |   | 4.3. Спіральний розвиток            | Безперервно повторювана послідовність змін, що характеризується не тільки циклічними коливаннями показників (параметрів) діяльності підприємства, але й їх переходом на якісно новий рівень.               |

Продовження табл. 1.

| 1  | 2  | 3  | 4   |
|----|--|--|---|
| 5. | Залежно від типу тренду  | 5.1. Лінійний розвиток                     | Сукупність змін, загальний напрямок яких може бути апроксимований у лінійну функцію.  |
|    |  | 5.2. Нелінійний розвиток                   | Сукупність змін, загальний напрямок яких не може бути апроксимований у лінійну функцію.   |
| 6. | Залежно від динаміки змін у соціально-економічній системі підприємства | 6.1. Рівномірний розвиток (еволюційний)    | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства, що відбуваються з однаковою швидкістю, або з однаковим прискоренням:<br>рівноприскорений розвиток;<br>рівноуповільнений розвиток.  |
|    |  | 6.2. Нерівномірний розвиток (революційний) | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства, що відбуваються зі змінною швидкістю або зі змінним прискоренням:<br>нерівномірно прогресуючий розвиток;<br>стрибокподібний розвиток, інше.  |
| 7. | За природою ключового критерію   | 7.1. Абсолютний розвиток                   | Сукупність змін у соціально-економічній системі управління підприємства, що можуть бути виміряні у вартісних, натуральних чи умовних одиницях та призводять до абсолютного зростання чи зменшення показників (зв'язків, параметрів).                          |
|    |  | 7.2. Відносний розвиток                    | Сукупність змін у соціально-економічній системі управління підприємства, що можуть бути виміряні відносно інших економічних показників, їх зростання чи зменшення показників (зв'язків, параметрів).  |
|    |  | 7.3. Умовний (псевдо-) розвиток            |   |
| 8. | Залежно від рівня невизначеності процесів                              | 8.1. Прогнозований (достовірний) розвиток  | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства, що можуть бути передбачені керівництвом підприємства з достатньою ймовірністю.   |
|    |  | 8.2. Випадковий розвиток                   | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства, що не можуть бути передбачені керівництвом підприємства з достатньою ймовірністю.  |
| 9. | Залежно від основи змін у соціально-економічній системі підприємства   | 9.1. Екстенсивний (кількісний) розвиток    | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства та ефективності її функціонування, що досягаються за рахунок кількісного збільшення (зменшення) обсягів факторів виробництва.   |
|    |  | 9.2. Інтенсивний (якісний) розвиток        | Зміни у соціально-економічній системі управління підприємства та ефективності її функціонування, що досягаються за рахунок якісного покращання (погіршення) способів, методів чи технології використання факторів виробництва (підвищення їх якісного рівня). |

Продовження табл. 1.

| 1   | 2  | 3                                  | 4  |
|-----|--|------------------------------------|--|
| 10. | Залежно від<br>можливості<br>управління<br>змiнами                                       | 10.1. Керований<br>розвиток        | Змiни у соціально-економічній системі, які відбуваються під впливом осмислених дій менеджерів підприємства чи спеціально створених зв'язків.   |
|     |  | 10.2. Спонтанний<br>розвиток       | Змiни у соціально-економічній системі підприємства, які не є результатом осмислених дій менеджерів підприємства, а виникають випадковим чином.   |
| 11. | Залежно від<br>корпоративної<br>стратегії  | 11.1. Адаптивний<br>розвиток       | Змiни, які мають на меті пристосування характеру функціонування підприємства до поточних умов діяльності (внутрішнього та зовнішнього характеру).  |
|     |  | 11.2. Реактивний<br>розвиток       | Змiни, що відбуваються у соціально-економічній системі підприємства і мають своєю причиною змiни першого рівня аналізу.  |
|     |  | 11.3.<br>Випереджаючий<br>розвиток | Змiни соціально-економічної системи підприємства, що передують іншим змiнам другого рівня аналізу.   |
| 12. | Залежно від<br>складності змін<br>у соціально-<br>економічній<br>системі<br>підприємства | 12.1. Елементний<br>розвиток       | Змiни, які виникають та протікають в рамках одного структурного елемента, бізнес-процесу і т.д. та істотно не впливають на інші характеристики соціально-економічної системи підприємства.     |
|     |  | 12.2. Інтегральний<br>розвиток     | Сукупність змін, які виникають, протікають та впливають на декілька структурних елементів, бізнес-процесів і т.д., впливаючи на аналогічні процеси.  |
|     |  | 12.3. Системний<br>розвиток        | Змiни, які виникають, протікають та впливають на декілька структурних елементів, бізнес-процесів і т.д. та істотно впливають на усі характеристики соціально-економічної системи підприємства. |
| 13. | Залежно від<br>мети змін   | 13.1. Простий<br>розвиток          | Змiни, які не забезпечують перехід соціально-економічної системи підприємства на якісно новий рівень функціонування.   |
|     |  | 13.2. Розширений<br>розвиток       | Змiни, які забезпечують перехід соціально-економічної системи підприємства на якісно новий рівень функціонування.  |

Економічний розвиток є одним із пріоритетних для підприємства та залежить від багатьох чинників (факторів), що є взаємозалежні між собою і нерідко впливають в різних напрямках. Тому його аналіз та оцінку слід проводити з врахуванням сучасних умов і чинників, що визначають функціонування підприємств та впливають на їх економічний розвиток.

Класифікацію пропонується здійснювати за такими ознаками:

1. За можливістю керованості чинниками економічного розвитку:

- керовані чинники;

- частково керовані чинники;
- некеровані чинники.
- 2. За місцем виникнення:
  - чинники зовнішнього середовища;
  - чинники внутрішнього середовища.
- 3. За характером впливу на функціонування підприємств:
  - конструктивні чинники або чинники прогресивного розвитку;
  - деструктивні чинники або чинники регресійного розвитку.

Така класифікація дозволяє виділити ті з них, які є найбільш важливими для оцінки економічного розвитку і які слід відібрати для аналітичних розрахунків.

**Висновки.** Отже, проведений аналіз дав змогу комплексно структурувати та скласти класифікаційний перелік видових проявів процесів розвитку на підприємстві. При побудові алгоритму розвитку технологій управління діяльністю підприємства пропонується включати тільки керовані чинники, оскільки вони є залежними від підприємства та можуть ним регулюватись. Вплив зовнішніх чинників може бути значним, навіть вирішальним в їх діяльності. Проте підприємства не можуть їх змінити, але, реагуючи на їх вплив, пристосовують відповідно до них свою внутрішню виробничу структуру, технологію, персонал. Відмічається значний вплив в останні роки зовнішніх чинників, що робить менш стійкою економічну рівновагу та стабільність суб'єктів господарювання.

## Список літератури

1. Гуцалюк О. М. Проблеми використання управлінських технологій промисловими підприємствами України / О. М. Гуцалюк // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті» (Кіровоград, 21-22 квітня 2011 р.). – Кіровоград : КОД, 2011. – Ч. I. – С. 145–146.
2. Довбня С. Б. Напрямки інноваційного розвитку менеджменту підприємств / С. Б. Довбня, В. П. Пономаренко // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – № 4. – Т. 2 (190). – С. 112–115.
3. Лебідь О. В. Роль технологій управління у розвитку підприємства / О. В. Лебідь // Академічний огляд. – 2012. – № 2 (37). – С. 128–134.
4. Воронкова А. Э. Современные технологии управления промышленным предприятием: монография / А. Э. Воронкова, А. В. Козаченко, С. К. Рамазанов, Л. Е. Хлапенев. – К. : Либра, 2007. – 256 с.
5. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л. Л. Основы управленческих технологий : учеб. пособие для студ. вузов / Л. Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ, А. Г. РОМАНОВСКИЙ, А. С. ПОНОМАРЕВ, О. А. ИГНАТЮК; Национальный технический ун-т «Харьковский политехнический ин-т». – Х. : НТУ «ХПИ», 2004. – 184 с.
6. Хэй Д. Теория организации в 2 т. / Д. Хэй, Д. Моррис; пер. с англ. под. ред. А. Г. Слущкого. – СПб. : Экономическая школа, 1999. – Т. 2. – 592 с.
7. Шарапов В. М. Технологии управления. Практический менеджмент: монография / В. М. Шарапов, Е. В. Шарапова. – Черкассы: ЧДТУ, 2005. – 563 с.

### **Oleksiy Gutsalyuk**

*Kirovohrad national technical university*

#### **Specific manifestations of development processes at the enterprise**

Researching problems development of enterprises and the use by management techniques in the context of their activities. The goal by studying specific manifestations of developmental processes in the company and factors that determine the conditions of their functioning and affect the effectiveness by the activities.

Analyzed and comprehensively structured classification list of the specific manifestations of developmental processes in the enterprise. We have studied the factors that determine the conditions for the functioning of enterprises and which affect their complex development. Defined alternative components for building of the scheme by development of technologies management activity by the enterprise. There is considerable influence in recent years, the external factors, which makes less sustainable economic equilibrium and stability of economic entities.

When building algorithm development technologies management activity of the enterprise is proposed to include only controllable factors, since they are dependent on enterprises and can be regulated.

**development, economic environment, technology management, enterprise activity**

УДК 334.716

**Г.Т. Костромін, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Реструктуризація як перспективний напрямок сталого розвитку підприємства

В статті аналізується явище реструктуризації підприємств в економічному середовищі сучасної України, розкривається її сутність, виділяються основні фактори, що впливають на проведення ефективності реструктуризації та окреслюються напрямки їх підвищення. Центральне місце в дослідженні займає розкриття реструктуризації як перспективного напрямку сталого розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання, пошук шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств в процесі проведення реструктуризації. Обґрунтовується необхідність створення для цього достатніх умов.

**реструктуризація, конкурентоспроможність підприємства, ефективність, інвестиційна привабливість підприємства**

**Г.Т. Костромин, доц., канд. экон. наук**

*Кировоградский национальный технический университет*

**Реструктуризация как перспективное направление стабильного развития предприятия**

В статье анализируется явление реструктуризации предприятий в экономической среде современной Украины, раскрывается её суть, выделяются основные факторы, которые влияют на проведение эффективности реструктуризации и очерчиваются направления её повышения. Центральное место в исследовании занимает раскрытие реструктуризации как перспективного направления стабильного развития предприятий в современных условиях хозяйствования, поиск путей повышения эффективности функционирования предприятий в процессе проведения реструктуризации. Обосновывается необходимость создания для этого достаточных условий.

**реструктуризация, конкурентоспособность предприятия, эффективность, инвестиционная привлекательность предприятия**

**Постановка проблеми.** Перехід економіки до ринкових відносин, що здійснюється в Україні, вихід підприємств на товарні, фінансові, зовнішні ринки, зростаюча конкуренція висувають нові жорсткі вимоги до виробничого, фінансово-економічного та трудового потенціалу суб'єктів господарювання. Для ефективного функціонування економіки в ринкових умовах необхідно підвищувати рівень рентабельності підприємств, в цілому підвищувати конкурентоспроможність виробництва, його ефективність. Разом з тим, в економіці України низький рівень виробництва, праці, маркетингу і збуту продукції, неконкурентоспроможність продукції внаслідок морального і фізичного зносу основного капіталу, високий рівень витрат матеріальних ресурсів, низький рівень рентабельності, скорочення попиту на продукцію вітчизняних підприємств в умовах жорсткої конкуренції з боку імпорту.

В цілому по Україні недостатньо ефективна фінансова діяльність промислових підприємств, біля 40 відс. підприємств збиткові. Рентабельність операційної діяльності промислових підприємств достатньо низька і становила в 2012 році 3,8 відс. Збитковість підприємств обмежує можливість інвестування частини прибутку в основні засоби, позбавляє можливості поповнення місцевих бюджетів. Ступінь зносу основних засобів промислового виробництва сягає в різних галузях промисловості від 50 до 60 відсотків і більше.



Низький рівень інноваційної продукції, не розвинені ринки технологій, патентів і наукових досліджень не створює умов для прискореного освоєння випуску нових видів конкурентоспроможної продукції, а продукція, що випускається, має високу собівартість і не користується достатнім попитом на ринку товарів. В цілому по Україні, питома вага матеріальних витрат в структурі операційних витрат з реалізованої продукції в промисловості складала в середньому більше 60 %.

Сучасна ситуація в Україні потребує вирішення таких кардинальних та взаємопов'язаних проблем, як вихід з кризи і перехід до ринкових форм та методів господарювання. Тому, на сучасному етапі розвитку економіки актуальним є дослідження шляхів трансформації суб'єктів господарювання з ціллю підвищення ефективності їх діяльності. Така трансформація можлива в результаті реструктуризації підприємств та формування на цій основі їх інвестиційного потенціалу.

Проблеми реструктуризації підприємств знаходяться в полі зору як самих підприємств, органів державного управління, так і менеджменту через свою актуальність. Вони також стали предметом дослідження багатьох вчених.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблеми реструктуризації підприємств та їх конкурентоспроможності займалися відомі економісти: М. Портер, А. Томсон, Л. Белих, А. Юданов, Р. Фатхудинов, О. Терещенко, К. Леміш, Е. Андрієвська, О. Амоша та інші. Разом з тим, у вчених і практиків немає єдиного підходу до механізму проведення її на підприємстві.

**Постановка завдання.** Тому, метою статті є з'ясування сутності поняття «реструктуризація», дослідження та опрацювання заходів щодо проведення реструктуризації як перспективного напрямку сталого розвитку підприємства, створення необхідних умов для підвищення ефективності функціонування підприємств, їх конкурентоспроможності та життєдіяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний стан і шляхи підвищення ефективності функціонування промислових підприємств в статті розглядаються під кутом зору проведення реструктуризації як перспективного напрямку сталого розвитку підприємства, формування для цього сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища.

Сама суть реструктуризації та її необхідності для підприємств та організацій полягає у тому, що протягом всього свого існування вони відчувають вплив зовнішніх та внутрішніх факторів. Тобто, існують певні фактори, які впливають на фінансово-господарську діяльність підприємства та стимулюють необхідність проведення реструктуризації. До внутрішніх факторів відносяться:

- організаційні,
- технічні,
- фінансово-економічні,
- соціальні,
- корпоративні та інші.

До зовнішніх факторів, що стимулюють необхідність проведення реструктуризації підприємства належать:

- законодавство,
- економічна політика держави,
- рівень лібералізації економіки,
- конкурентне середовище,
- фінансово-кредитна політика держави,
- інвестиційна політика держави,
- глобалізація економіки,
- тенденції у зовнішньоекономічних зв'язках,
- кооперація та ряд інших.

При цьому вплив зовнішніх факторів є більш суттєвим і носить динамічний характер. Навіть бездіяльність через певний час призведе до того, що зміниться зовнішнє

середовище і виникне необхідність змінювати поведінку на ринку, використовувати інші методи та способи, а також засоби для досягнення позитивного результату.

Реструктуризація підприємств передбачає комплексність змін сфер функціонування підприємства. Зокрема,

- вона пов'язана зі змінами форми власності;
- призводить до зміни форм і методів управління виробництвом;
- призводить до зміни виробничо-технологічної структури;
- забезпечує адаптацію та виживання підприємства;
- сприяє досягненню фінансово-економічних успіхів;
- призводить до зміни відносин з контрагентами і державою.

Для того, щоб всебічно розглядати шляхи підвищення ефективності реструктуризації підприємств необхідно, перш за все, уточнити сутність поняття «реструктуризації підприємств», розглянути можливі шляхи її проведення на підприємствах.

Як відомо, термін «реструктуризація» в перекладі з англійської мови означає «зміну, перебудову структури чого-небудь».

У Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» подається таке визначення: «Реструктуризація підприємства – здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, якщо це передбачено планом санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, підвищенню ефективності виробництва та задоволенню вимог кредиторів».

На практиці, як правило, реструктуризація підприємств розглядається та здійснюється за наступними напрямками:

- приватизація підприємств та перетворення їх у відкриті акціонерні товариства;
- розділення зі створенням нових юридичних осіб;
- ліквідація у зв'язку з укрупненням;
- передача об'єктів соціальної сфери у комунальну власність;
- скорочення чисельності працівників та ін.

Разом з тим, господарська практика показує, що такий спрощений підхід до проведення реструктуризації підприємств не приводить до бажаних результатів.

В процесі вибору форм і методів реструктуризації підприємства важливо враховувати всі фактори, що впливають на цей процес і, перш за все, аналіз зовнішнього середовища, в тому числі прямий і непрямий його вплив на підприємство, ринкову ситуацію, а також забезпечити ефективне управління всім комплексом проблем, що формують стратегію конкурентоспроможності підприємства. Вона повинна сприяти фінансовому оздоровленню підприємства, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції, в цілому підвищенню ефективності виробництва. Тому, на наш погляд, вона повинна проводитись в два етапи: оперативна і стратегічна реструктуризація.

У ході оперативної реструктуризації вирішуються дві основні задачі: забезпечення ліквідності та значне покращення результатів діяльності підприємства. Тобто, оперативна реструктуризація покликана для внесення швидких коректив до діяльності підприємства. Вона може виступати певним способом як вихід з кризового стану, так і його запобігання. Вважається, що тривалість оперативної реструктуризації не повинна перевищувати 1-2 роки. Адже інакше ті зміни, які вона повинна перенести, не будуть мати швидкого впливу у необхідний момент.

Частіш за все оперативна реструктуризація має на меті виведення неліквідного підприємства до рівня ліквідності. В такій ситуації вона потребує певного комплексу

заходів, серед яких виділяють наступні:

- оперативне зниження дебіторської заборгованості;
- зменшення запасів оборотних фондів шляхом виявлення і реалізації надлишкових запасів;
- відмова від часткової власності іншими підприємствами та організаціями після попереднього аналізу їх ефективності;
- зменшення основних фондів шляхом виявлення і реалізації (ліквідації) надлишкового обладнання, транспортних засобів та іншого;
- точна оцінка та припинення всіх інвестицій, крім життєво необхідних для підприємства і обґрунтованих з позиції розвитку ринку.

Оперативна реструктуризація направлена на перебудову технологічних систем, управління витратами шляхом підвищення ефективності використання виробничих ресурсів, вдосконалення організаційної та управлінської структури підприємства. Оперативна реструктуризація включає в себе реактивні та стратегічні заходи. Реактивні заходи представляють собою реакцію підприємства на зміну макроекономічного середовища, на економічний спад. Вони на пряму пов'язані з намаганням скоротити витрати виробництва та вижити у складному та швидкозмінному середовищі при максимальному використанні вже наявного виробничого і управлінського потенціалу та мінімальних інвестицій.

Стратегічна реструктуризація має на меті забезпечити зростання вартості підприємства у довгостроковому періоді шляхом вкладення інвестицій. Для виконання цих завдань необхідна мобілізація всіх внутрішніх резервів підприємства, активна цілеспрямована постійна робота керівників всіх рівнів, жорсткий контроль за повнотою та своєчасністю виконання запланованих заходів.

Стратегічна реструктуризація полягає у проведенні наступних заходів:

- вкладення інвестицій;
- економія витрат, пов'язаних з операційною діяльністю, яка виникає за рахунок росту масштабів виробництва в менеджменті, маркетингу, розподілі та збуті;
- економія фінансів, що включає більш низькі транзакційні витрати на проведені операції;
- більш ефективне управління;
- закріплення міцних позицій на ринку шляхом боротьби з конкуренцією (виникають проблеми з антимонопольним господарством).

Стратегічні заходи пов'язані з розробкою нових стратегій бізнесу, що вимагають впровадження нових виробничих, управлінських та маркетингових технологій. Стратегічна реструктуризація вимагає значних інвестицій для модернізації виробничої та управлінської структури підприємства і розвитку ринкової орієнтації.

Чинне українське законодавство передбачає можливість використання реструктуризації як ефективного засобу відновлення платоспроможності підприємства. Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» дається таке визначення терміну реструктуризації підприємства – це здійснення комплексу організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, виробничо-технічних заходів, що направлені на реорганізацію підприємств, зміну форм власності, системи управління, організаційно-правової форми, для фінансового оздоровлення підприємства, збільшення об'ємів випуску продукції, підвищення ефективності виробництва та задоволення вимог кредиторів.

Основними напрямками організаційно-економічної роботи на промислових підприємствах для підвищення ефективності їх функціонування повинно стати:

- впровадження ефективних методів менеджменту;
- припинення виробництва застарілої продукції, реалізація не використовуваних основних фондів і земельних ділянок, на яких вони розташовані;

- виділення зі складу великих підприємств самостійних підприємств та ліквідація безперспективних виробництв;
- перебудова структури виробництва за принципом формування центрів прибутку;
- розробка, сертифікація, розширення випуску конкурентоспроможної продукції і реалізація її на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- участь у регіональному і міжрегіональному поділі праці, розвиток регіональної і міжрегіональної кооперації;
- організація виробництва й постачання комплектного устаткування «під ключ» з наступним сервісним обслуговуванням, навчанням кадрів, передачею технологічної документації;
- розвиток мережі каналів товароруку, у тому числі дилерських представництв за кордоном для прискорення реалізації, більш повного обліку умов експлуатації машинобудівної продукції та її післяпродажного обслуговування;
- відродження науково-технічної і дослідно-експериментальної бази, що реалізує інноваційні проекти з гарантованим економічним ефектом і оплатою в залежності від обсягу продажу чи прибутку в замовника;
- зняття важкого тягаря утримання соціальної сфери промисловим підприємствам з передачею її на баланс міста (району), в якому вони розташовані.

Значне місце в цьому процесі займає ефективне формування сприятливого інноваційно-інвестиційного середовища.

Для створення інвестиційної привабливості підприємств і економіки України в цілому необхідна:

- чітка та злагоджена перебудова інвестиційної політики держави та законодавства країни в цілому. Іноземним інвесторам необхідний юридичний і правовий захист своїх коштів та об'єктів інвестування, надання економічних гарантій від Уряду. Наявність великої кількості законодавчих актів і постанов, які суперечать один одному призводять до плутанини під час вирішення спірних питань, тобто треба сформувати стійке та передбачуване правове поле.
- потрібно надати правовий фінансовий захист таким фінансовим процесам як кредитування та страхування ризиків, переглянути податкову систему, в пріоритетних галузях економіки надавати пільги на початкових етапах діяльності підприємства для його подальшого розвитку.
- однією з найважливіших перешкод є мораторій на продаж землі та відсутність права власності на землю об'єктів інвестування.
- на сьогоднішній день невирішеним залишається питання щодо рейдерських захоплень підприємств, що є звичним для України та дивним для Європи та світу. За таких умов, іноземний капітал, як правило, інвестують в короткострокові та дуже рентабельні проекти, а від довгострокових відмовляються. Така позиція інвесторів зрозуміла, адже завдяки політичній та економічній кризі, в якій Україна знаходиться протягом довгого періоду, важко визначити основний напрямок діяльності підприємства та передбачити, що буде в країні через 3-5 років.
- необхідно також стабілізувати політичну ситуацію в країні, знизити рівень корупції, лібералізувати та дерегулювати підприємництво, сприяти розвитку фондового ринку, сформувати інвестиційні стимули, скоротити правила та інструкції стосовно ліцензування, оподаткування і репатризації прибутків. В цілому, для створення інвестиційно привабливого середовища, Україні потрібно проводити всі необхідні реформи якнайшвидше.

Керівникам промислових підприємств всіх форм власності сумісно з органами державного управління і місцевого самоврядування необхідно активніше проводити роботу по реструктуризації підприємств, в першу чергу збиткових, і, перш за все, оперативної її реструктуризації, що направлена на виявлення і залучення всіх резервів

виробництва, підвищення ефективності праці підприємств, виведення їх на рівень рентабельності. Цю роботу необхідно провести на протязі найближчих 1 -2 років. Це дозволить зробити ці підприємства інвестиційно привабливими, і в процесі стратегічної реструктуризації забезпечити надходження інвестицій в подальшому розвитку підприємства.

Інвестиційно-інноваційне відновлення виробництва повинно бути направлено на створення нових видів продукції і технологічних процесів, подальших ступенів обробки продукції, модернізації основних виробничих фондів і підвищення якості виробництва, що є основним шляхом ефективного освоєння науково-технічного прогресу за наявності великого виробничого апарату. Тим самим національне багатство буде більш послідовно використовуватись для швидкого розвитку продуктивних сил, для прискореного освоєння сучасних технологічних процесів.

Іноземні інвестори набагато краще та ефективніше керують підприємствами, а ніж це робить держава. Приватний власник намагається підвищити виробничі потужності за рахунок впровадження новітніх технологій, що призводить до зростання прибутку, а як наслідок підвищення заробітної плати та покращення соціального захисту працівників.

Як показує практика, реалізація концепції реструктуризації дає стійкі позитивні короткострокові та довгострокові зміни в діяльності підприємств, в результаті яких відбувається оптимізація основних виробничих процесів на підприємстві. Разом з тим такі перевтілення не можуть не позначитися на трудових колективах реструктуризованих підприємств, оскільки вносять у їх діяльність певні зміни, щодо складу, чисельності, мотивації, нормування та оплати праці.

**Висновки.** Однією з причин недостатньо ефективної реструктуризації підприємства є недостатнє наукове та методичне вирішення проблем реструктуризації підприємств в Україні. Для виправлення даної ситуації необхідно:

1. Визначити особливості реструктуризації підприємств в умовах формування ринкового середовища. Необхідно адекватно уявляти середовище, в якому виникає, виконується та завершується проект реструктуризації. Його життєздатність в більшій мірі залежить від того, наскільки точним є зображення навколишнього середовища з позиції його взаємодії з проектом. Виникає потреба науково обґрунтувати особливості реструктуризації підприємств саме в умовах трансформації суспільства.

2. Визначити методичні підходи для оцінки ефективності самої реструктуризації та управлінських дій у відношенні її здійснення. Треба запам'ятати, що реструктуризація сама по собі як модний зараз процес не потрібна. Вона повинна мати чітко визначену мету, досягнення якої слід оцінювати на окремих етапах і в цілому.

3. Розглянути наукову проблему відносно визначення проектів реструктуризації підприємств. Єдиного шляху реструктуризації не існує. На різних підприємствах в залежності від різних обставин цей процес відбувається по-різному. Необхідно виявити, які конкретно фактори визначають той чи інший шлях реструктуризації, які методи відповідають кожному шляху, які мають бути управлінські дії відносно управління цим процесом, тобто науково обґрунтувати доцільність тих чи інших моделей реструктуризації підприємств.

Вказані проблеми будуть предметом подальшого перспективного дослідження в процесі проведення реструктуризації підприємств.

Тільки комплексний, системний підхід до проведення процесу реструктуризації дозволить прискорити підвищення конкурентоспроможності продукції, покращити інвестиційну привабливість підприємств і на цій основі, поряд з іншими заходами, підвищити ефективність функціонування підприємств, використання реструктуризації як перспективного напрямку їх сталого розвитку.

## Список літератури

1. Андрієвська Є.В. Поняття та сутність процесу реструктуризації промислових підприємств / Є.В. Андрієвська // Вісник соціально-економічних досліджень, № 39, 2010. – С. 9-14.
2. Белых Л.П. Реструктуризация предприятия: учебное пособие / Л.П. Белых, М.А. Федотова. - Москва: ЮНИТИ, 2001. - 399 с
1. Вятрович О. Реструктуризація як важливий спосіб забезпечення життєдіяльності підприємств / О. Вятрович // Економіст. – 2011.– № 7.– С.40-42.
2. Костромін Г.Т. Інвестиційна привабливість регіону: шляхи вирішення / Г.Т. Костромін. // Матеріали ІУ з'їзду Спільки економістів України та Міжнародної науково-практичної конференції «Інвестиційно-інноваційний розвиток регіону». – Київ, 2010. – С.127-134.
3. Костромін Г.Т. Реструктуризація підприємств як необхідна умова забезпечення їх інвестиційної привабливості, життєдіяльності та конкурентоспроможності / Г. Т. Костромін // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – Вип.22, ч.І. – С.56-62.
4. Леміш К.М. Основи формування механізму реструктуризації промислових підприємств / К.М. Леміш // Економіка і регіон.– № 25-02, 2010. – С.44-56.
5. Терещенко О.О. Фінансові доміанти реструктуризації підприємств / О.О. Терещенко, Н.В. Волошанюк // Фінанси України. – 2009. – № 4. – С.82-90
6. Четкіна Я.С. Управление проектами реструктуризации предприятий / Я. С. Четкіна // Наукові праці. Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – Донецьк: ДонНТУ.– 2002.– вип. 47.– С.82-89.
7. Про відновлення платоспроможності або визнання підприємства банкрутом. Закон України від 14.05.1992 р. № 2343-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Статистичний щорічник України за 2012 рік. – К.: Держкомстат.– 2010.– 643с.

### Gennadiy Kostromin

*Kirovohrad National Technical University*

#### **Restructuring as a perspective direction of sustainable development of an enterprise**

The article presents the analysis of the process of enterprise restructuring in the economic environment of modern Ukraine. The essence is disclosed and the main factors that influence the effective restructuring were highlighted and the directions of the increase of their efficiency were outlined. The central point of the research is given to the disclosure of restructuring as a perspective trend of sustainable development of an enterprise in modern conditions of economy and the search of the ways of increase of functional efficiency of enterprises in the process of restructuring. The necessity of creation of sufficient conditions for this process was grounded. The actuality of the problem is that generally in Ukraine financial activity of industrial enterprises is not efficient enough, 40% of them are loss-making. The profitability of operating activities of industrial enterprises is fairly low and in 2012 was 3,8%. The degree of wear of fixed assets in different spheres of industry is from 50% to 60% and sometimes higher. The proportion of material costs in the structure of operating costs is also very high.

It is grounded that in the process of preference of forms and methods of enterprise restructuring it is important to take into account all factors that influence this process and first of all the analysis of external environment including direct and indirect influence on the enterprise and market situation. It is also important to provide effective management of the whole complex of problems which form the strategy of enterprise competitiveness. It should facilitate financial recovery of the enterprise, increase production volumes of competitive goods and, on the whole, increase the efficiency of production. Restructuring is held in two stages: operational and strategic restructuring. During operational restructuring we should solve two main tasks: provision of liquidity and considerable improvement of the enterprise performance. Strategic restructuring is aimed to provide increase of enterprise value during the long-term period through making investments. Strategic measures connected with the development of new business strategies, introduction of new production, management and marketing technologies, making considerable investments for modernization of production and management structures of an enterprise and development of market orientation. It is grounded that it is necessary to improve organizational and economic activity at enterprises, enhance scientific and methodological research of the problem of restructuring of enterprises.

The complex and systematic approach will allow using restructuring as a perspective trend of the sustainable development of an enterprise.

**restructuring, the company's competitiveness, efficiency, investment attractiveness of the enterprise**

Одержано 28.05.14

УДК 330.322

**О.О. Лисиченко, доц., канд. екон. наук В.М. Будніков, канд. тех. наук**

*Кременчуцький інститут Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, Кременчуцький університет економіки, інформаційних технологій і управління*

## Проблеми надходження прямих інвестицій у машинобудівні підприємства м. Кременчук

Метою статті є визначення проблем пов'язаних з інвестуванням машинобудівної галузі. Для аналізу обрано галузь важкого машинобудування м. Кременчук яка представлена чотирма підприємствами. На підставі Державної програми визначені основні причини низької інвестиційної активності, а на підставі дослідження Програм розвитку м. Кременчук на 2011, 2012 та 2013 роки і анкетування підприємств ці причини деталізовані та об'єднані у групи. У статті досліджені окремі з цих причин та окреслені напрями їх вирішення.

**машинобудування, прями інвестиції, обсяги інвестицій, податковий тиск, ПДВ, кластери, кредитування**

**О.А. Лисиченко, доц., канд. екон. наук, В.Н. Будников, канд. техн. наук**

*Кременчуцький інститут Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, м. Кременчук*

**Проблемы поступления прямых инвестиций в машиностроительные предприятия г. Кременчуг**

Целью статьи является определение проблем инвестирования машиностроительной отрасли. Для анализа была выбрана отрасль тяжелого машиностроения г. Кременчуг, которая представлена четырьмя предприятиями, а на основе изучения Программы развития г. Кременчуг на 2011, 2012 и 2013 года, а также анкетирования предприятий эти причины детализированы и объединены в группы. В статье изучены отдельные причины и обозначены возможные способы их решения.

**машиностроение, прямые инвестиции, объёмы инвестиций, налоговое давление, НДС, кластеры, кредитование**

**Постановка проблеми.** Побудова сильної та сучасної європейської демократичної держави з потужною економікою для забезпечення гідного життя кожного громадянина є стратегічною метою розвитку України. Реалізація даної мети передбачає проведення ряду реформ, етапи виконання і частково процедура яких прописується Програмами. Так задля активізації розвитку економіки розроблена Державна програма активізації розвитку економіки на 2013 – 2014 роки [1].

Сучасна економіка повинна раціонально сполучати територіальний і галузевий аспекти. Багато властивостей територіальної структури економіки обумовлені географічними факторами або історично сформованим поділом праці. Галузева структура регіонів України сформувалася ще в часи СРСР, що визначило надмірну концентрацію багатьох виробництв та вузьку спеціалізацію ряду регіонів. Це породжує безліч регіональних проблем, що вимагають теоретичного обґрунтування та глибокого вивчення. При визначенні основних напрямків економічного й соціального розвитку регіону є необхідним встановити й уточнити взаємно збалансовану систему показників, що характеризує в укрупненій (агрегованій) номенклатурі, як масштаби, так і напрямки розвитку потенціалу в плановій перспективі. Важливими показниками економічного розвитку регіону є: темпи росту, обсяги й галузева структура продукції, розмір капітальних вкладень, ефективність використання трудових ресурсів, обсяги експорту й імпорту та прямих інвестицій, тощо. Динаміка зазначених показників пов'язана з рядом позитивних та негативних факторів впливу. Безумовно для дослідження цікавими є

другі, з яких було обрано показник рівня надходження прямих інвестицій на машинобудівні підприємства м. Кременчук та проблеми, що його знижують.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питаннями організаційно-економічного забезпечення інвестиційного процесу на підприємствах в Україні займається ряд науковців, серед яких доцільно виділити В. Гейця, С. Теслю, О.Вінника, О. Шкільнюк, І. Бланка, П. Гайдуцького, Б. Губського, В. Черваньова, А. Пересаду, О. Данілова, В. Мельник та ін. Зважаючи на різноспрямованість проведених досліджень та швидку зміну умов зовнішнього середовища, доцільно розробити узагальнену систему організаційно-економічних заходів сприяння інвестуванню.

**Постановка завдання.** Встановлення проблем надходження прямих інвестицій у машинобудівні підприємства м. Кременчук та розробка шляхів їх усунення.

**Виклад основного матеріалу.** Кременчук – це великий індустріальний центр Полтавщини, місто має один з найбільших в Україні структурно розгалужений промисловий комплекс. Структура промисловості охоплює базові галузі: машинобудування, хімічну та нафтопереробну, будівельну індустрію легку та харчову промисловість та інші.

Вагомою та пріоритетною галуззю промисловості міста є машинобудування. Машинобудівна галузь, для України, є однією з найбільш важливих, потужних та перспективних галузей промисловості. Це складна галузь, до неї входять декілька десятків спеціалізованих галузей. Залежно від продукції, що випускається, вони об'єднуються у групи: важке, загальне, середнє, точне машинобудування, виробництво металевих виробів і заготовок.

Кременчук в галузі машинобудування представляє середнє машинобудування, автомобільна промисловість (ХК «АвтоКрАЗ», ПАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин», ПАТ «Кременчуцький колісний завод») та загальне машинобудування в розрізі залізничного машинобудування (ВАТ «Крюківський вагонобудівний завод»).

Згідно вищезазначеної Програми одним із завдань державної політики є забезпечення розвитку конкурентоспроможності автомобілебудування [1]. Одним із шляхів вирішення даного завдання є залучення інвестицій.

Характеризуючи обсяги інвестування в підприємства машинобудування м.Кременчук, і науковці, і практики, у першу чергу звертають увагу на те, що вони недостатні. Одним із можливих шляхів вирішення цієї проблеми є взаємодія влади і бізнесу.

Прямі інвестиції за нинішнього стану економіки є бажаними для Кременчуцьких підприємств з багатьох причин, оскільки: дають змогу модернізувати виробництво без створення заборгованості, що в свою чергу позитивно впливають на конкурентоспроможність продукції, зберігають та створюють нові робочі місця, покращують рівень управління підприємствами.

З метою надання ілюстративності проведеному дослідженню (рис. 1) наведено обсяг іноземних інвестицій за три останні роки.

Не зважаючи на позитивну динаміку показника, необхідність в прямих інвестиціях є гострою.

У Концепції Державної цільової економічної програми розвитку інвестиційної діяльності на 2011 – 2015 роки, схваленої розпорядженням КМУ, визначені основні причини низької інвестиційної активності, а саме:

- несприятливі умови для інвестування;
- недостатній рівень державної підтримки інвестиційної діяльності;
- нерозвинутість інвестиційного ринку та інфраструктури;
- відсутність дієвих механізмів державно – приватного партнерства в інвестуванні.



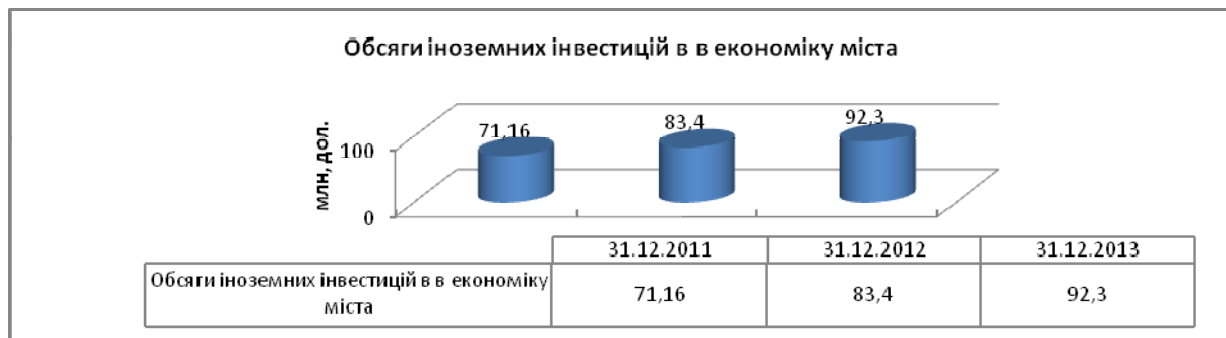


Рисунок 1 – Обсяги іноземних інвестицій в економіку м. Кременчук [2]

В розрізі машинобудівних підприємств м. Кременчук, ці причини деталізуються наступним чином:

1. Маркетингова політика:
  - відсутність державної підтримки при виході на міжнародні ринки та розширенні торгівельно-економічних відносин з іншими державами;
  - недостатній обсяг замовлень на продукцію з боку українських споживачів, наприклад відсутність замовлення Укрзалізниці на пасажирські та вантажні вагони;
2. Оподаткування:
  - неможливість використання податкових векселів у рахунок оплати ПДВ при митному оформленні товарів;
  - необхідність оплати митного ПДВ при ввезенні обладнання та комплектуючих для модернізації та оновлення виробництва, яке не виготовляється в Україні;
  - несвоєчасне повернення ПДВ, що призводить до вимивання обігових коштів підприємств та погіршує їх фінансовий стан;
  - високий податковий тиск;
3. Виробництво:
  - відсутність фінансової підтримки вітчизняних підприємств зі сторони держави у питанні розробки нових видів промислової продукції за умови поставки їх на виробництво;
  - зростання вартості металопрокату, комплектуючих, транспортних перевезень;
  - постійне зростання цін на енергоносії та комплектуючі вироби для виробництва продукції, що призводить до росту цін на готову продукцію та знижує її конкурентоздатність на ринках збуту;
4. Кредитна політика:
  - високі відсоткові ставки;
  - відсутність пільгових кредитів під виробництво продукції на експорт, що потребує від підприємств додаткових витрат на оплату високих відсотків за кредити, так як розрахунки за поставлену продукцію з іноземними споживачами ведуться по акредитивній формі оплати.

Фінансова криза, яка розпочалася у 2008 році змусила в буквальному сенсі рятувати виробників автотранспорту. З метою подолання кризи в галузі машинобудування окремими країнами (наприклад Росією, Білорусією, Францією) були прийняті стимулюючі заходи:

- підтримка вітчизняного виробника через компенсацію частини витрат (викуп застарілих автотранспортних засобів у власників для допомоги у придбанні ними нових вітчизняних аналогів);
- державне замовлення для потреб державних структур (Міноборони, МНС, МВС, тощо). Для прикладу, доля державного замовлення у виробництві вантажного автомобіля Камаз у кризові роки складала до 35%. Виробництво МАЗів взагалі дотувалося державою. Також Російське підприємство Росагролізинг відшкодовує придбання вантажних автомобілів Камаз, Урал сільськогосподарським підприємствам.

Нажаль в Україні ситуація виглядає дещо по-іншому, підприємство з ідентичною назвою та функціями, Укragролізинг замовлення на вітчизняних підприємствах не розміщує (або навіть при одиничних випадках розміщення не виконуються фінансові зобов'язання перед підприємствами). Найбільш сприятливими для підприємств моментами отримання таких замовлень мали бути події державного масштабу (позитивною подією було проведення Євро 2012, негативною – повінь 2008 року), але вони лишилися поза увагою держави.

Також ринки Росії для підприємств України стали мало досяжними внаслідок вступу першої до ВТО (у вересні 2012 року). Одним із наслідків цієї події стала необхідність скасування ввізного мита (цей збір Росія замінила утилізаційним збором). З метою збереження цін на вітчизняний вантажний автотранспорт держава рекомендувала підприємствам взяти на себе зобов'язання з утилізації непридатних машин і таким чином надала можливість останнім не сплачувати збір. Білоруське автотранспортне підприємство МАЗ не сплачує утилізаційний збір, як член митного союзу. Внаслідок цього вартість Української автотранспортної продукції зріс на 30%, що зробило цю продукцію не конкурентоспроможною на ринках зазначених держав.

Намагання держави побудувати чітку, лояльну та передбачувану податкову систему є важливою умовою розвитку суспільства в цілому, у тому числі і підприємств. Зрозуміло, що пріоритетним при прийнятті тих чи інших нормативних актів для держави є зростання надходжень до бюджету, але як показує практика це негативно впливає на інвестиційний процес, мотиви й поведінку національних та іноземних інвесторів.

Не останнім мотивом при прийнятті Податкового кодексу України (ПКУ) було зменшення податкового тиску і в решті решт проблемою сьогодення стали не ставки податків, а надмірна увага до підприємств з боку податкових інспекторів. Робота податкового апарату поставлена таким чином, що працівники податкової служби ставлять питання, до тих пір поки не будуть знайдені недоліки в нарахуванні податків і зборів, які підприємство повинно відшкодувати державі у вигляді штрафів. Досить частими є заяви власників та керівників підприємств про те, що податкові інспектори відмовляються приймати декларації із заявленими збитками. Також надмірна кількість нормативно-правових актів викликає ряд неузгодженостей та суперечностей, що приводить до можливості встановлення штрафних санкцій до підприємств.

Для підприємств машинобудування, як пріоритетної галузі, було б доцільно знайти можливість для встановлення 0 % податку на прибуток але у ПКУ така пільга може бути застосована для платників податку на прибуток, які протягом трьох послідовних попередніх років (або протягом усіх попередніх періодів, якщо з моменту їх утворення пройшло менше трьох років) задекларували щорічний обсяг доходів у сумі, що не перевищує три мільйони гривень, та в яких середньооблікова кількість працівників протягом цього періоду не перевищувала двадцяти осіб [3]. Цим характеристикам не відповідає жодне з підприємств, діяльність яких підлягала аналізу тому, що готові вироби мають високу собівартість і трудомісткість. Відповідно норми не запроваджені для підприємств які аналізувались. Оговорюючи можливість запровадження спеціального режиму можна було б передбачити:

1) звільнення від сплати ввізного мита та податку на додану вартість на нове виробниче обладнання (обладнання, яке закуповується безпосередньо у виробника або його представника й не перебувало в користуванні третіх осіб), яке використовується у виробничій (операційній) діяльності й аналоги якого не виготовляються в Україні;

2) звільнення від сплати податку на прибуток, одержаний від реалізації інвестиційного проекту, протягом трьох років з моменту отримання першого прибутку;

3) звільнення від плати за землю (за умови, якщо в результаті інфраструктурного інвестиційного проекту здійснюється нове будівництво об'єктів виробничого призначення) [3].

ПКУ також повинен був вирішити питання автоматичного відшкодування ПДВ. На жаль норма автоматичного відшкодування ПДВ на практиці не реалізується. Хоча згідно до п. 200.19 ПКУ підприємства машинобудування мають право на них враховуючи, що згідно нормативного акту на відшкодування мають право підприємства які:

- не перебувають у судових процедурах банкрутства;
- юридичні особи та фізичні особи-підприємці включені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців і до цього реєстру стосовно них не внесено записів про: відсутність підтвердження відомостей; відсутність за місцезнаходженням (місцем проживання); прийняття рішень про виділ, припинення юридичної особи, підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця; визнання повністю або частково недійсними установчих документів чи змін до установчих документів юридичної особи; припинення державної реєстрації юридичної особи чи підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця та стосовно таких осіб відсутні рішення або відомості, на підставі яких проводиться державна реєстрація припинення юридичної особи чи підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця;

- здійснюють операції, до яких застосовується нульова ставка (питома вага яких протягом попередніх дванадцяти послідовних звітних податкових періодів (місяців) сукупно становить не менше 40 відсотків загального обсягу поставок (для платників податку з квартальним звітним періодом - протягом попередніх чотирьох послідовних звітних періодів));

- загальна сума розбіжностей між податковим кредитом, сформованим платником податку за придбаними товарами/послугами та податковими зобов'язаннями його контрагентів, в частині постачання таких товарів/послуг, що виникла протягом попередніх трьох послідовних календарних місяців, не перевищує 10 відсотків заявленої платником податків суми бюджетного відшкодування;

- у яких середня заробітна плата не менше ніж у два з половиною рази перевищує мінімальний встановлений законодавством рівень у кожному з останніх чотирьох звітних податкових періодів (кварталів);

- мають один з наступних критеріїв;

- а) або чисельність працівників, які перебувають у трудових відносинах з такими платниками податку, перевищує 20 осіб у кожному з останніх чотирьох звітних податкових періодів (кварталів), встановлених розділом IV цього Кодексу;

- б) або має основні фонди для ведення задекларованої діяльності, залишкова балансова вартість яких на звітну дату за даними податкового обліку перевищує суму податку, заявлену до відшкодування за попередні 12 календарних місяців;

- в) або рівень визначення податкового зобов'язання з податку на прибуток до сплати до бюджету (відношення сплаченого податку до обсягів отриманих доходів) є вищим від середнього по галузі за підсумками останнього звітного (податкового) року;

- не мають податкового боргу [3].

Проблема кредитування підприємств безпосередньо пов'язана із основними недоліками в роботі вітчизняної банківської системи, в перш за все це невисока питома вага довгострокових коштів у пасивах банків. Навіть при розширенні мережі комерційних банків, показники якості активів українських банків залишаються низькими. Крім того дослідниками проблем пов'язаних з кредитуванням діяльності промислових підприємств визначаються труднощі при отриманні кредиту та шляхи їх подолання, це: надання підприємством додаткових документів пов'язаних із діяльністю, наприклад, довідкою та документами про дотримання нормативних вимог із соціальних та екологічних питань, довідки про відсутність змін у керівному складі позичальника, інші документи. По-перше окремі з названих документів вимагаються для подання інших організацій (так документи щодо дотримання соціальних та екологічних питань подаються до Державної екологічної інспекції та Санітарно-епідеміологічної служби, на які покладені функції контролю), по-друге наявність пункту «інші документи» крім

додаткового формального клопоту, відкриває можливості для додаткової «подяки» за прийняте рішення про початок кредитування. Враховуючи необхідність в інвестиційних коштах, такі вимоги від банківської структури ще більше обмежують можливості розширеного відтворення. Більшість кредитних договорів включають можливість одностороннього підвищення банками відсоткової ставки, що також негативно впливає на запозичення коштів. Оскільки в Україні функціонує Державний комітет статистики, який регулярно висвітлює рівень інфляції, дослідники даної проблеми пропонують встановити рівність між розміром інфляції і можливим збільшенням відсоткової ставки за кредитом. У такому разі підприємці, які брали кредит, будуть мати приблизний і бажано законодавчо закріплений орієнтир.

У цьому зв'язку окремою пропозицією щодо полегшення отримання та користування кредитом є співпраця в рамках кластерних утворень. Враховуючи, що в економічних відносинах повинна існувати рівновага, то логічним розвитком подій є забезпечення одних суб'єктів господарювання (тих, хто потребує додаткові кошти) іншими (ті, хто має останні в наявності). Такий підхід міг би стати базою для зв'язків між підприємствами, та в разі неможливості одного підприємства відповідати за своїми зобов'язаннями перед іншими, боргові претензії можуть бути погашені за рахунок майбутніх поставок продукції, виконання пуско-налагоджувальних робіт, технічного обслуговування. Обидва підприємства будуть мати партнерів – покупців або постачальників, і маржа банку залишиться на підприємствах.

Науковці звертають увагу на те, що кластерний підхід доцільно застосовувати там, де є необхідна для діяльності кластерів база. Враховуючи, що в Полтавському регіоні є потужна виробнича база, спеціалізовані навчальні установи, постачальники та розвинутий сектор спеціалізованої науки для машинобудування, то можна робити висновки, що машинобудівні підприємства мають всі можливості для впровадження кластерної організації діяльності. Кластеризація у майбутньому може надати можливість вирішити нагальні проблеми машинобудування регіону [4].

**Висновки.** Узагальнюючи викладене зазначимо, що основною проблемою недостатнього рівня надходження інвестицій на підприємства залишається відсутність підтримки держави, недосконале податкове законодавство та невиправдана для підприємств кредитна політика.

Важливість вирішення цих проблем постійно підкреслюється, як науковцями, так і практиками. Анкетування товаровиробників стосовно визначених проблем дозволяє робити висновки про неодноразові звернення останніх до владних структур, але зазначені питання знаходять «вирішення» тільки на папері у вигляді чергових Програм.

## Список літератури

1. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013 – 2014 роки, затв. Постановою КМУ від 27.02. 2013 № 187 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.control.uk/publish/article...>
2. Програми економічного і соціального розвитку міста Кременчука на 2012 рік та основних напрямків розвитку на 2013 – 2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kremen.gov.ua/norm\\_akt/?id=479](http://www.kremen.gov.ua/norm_akt/?id=479).
3. Податковий кодекс України. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України». – Х.: Одиссей, 2011. – 568 с.
4. Павлова В.А. Інноваційний розвиток підприємства: організація, оцінка потенціалу, ефективність: монографія / В.А. Павлова, В.В. Татарінов, А.Г. Жукова. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2013. – 200 с.

**Oksana Lysychenko, Vladimir Budnikov**

*Dnepropetrovsk Alfred Nobel University, Kremenchug Institute; Kremenchug University of Economics, Information Technologies and Management*

**Problems of direct investment supply of mechanical engineering enterprises in Kremenchug**

In the region exist a number of economic development indicators; their dynamics are associated with influence factors, which could be both positive and negative. The second type of such factors is definitely interesting to study. The indicator of direct investment in mechanical engineering enterprises of Kremenchug and factors that reduce it have been chosen for the study. Mechanical engineering is characterized as significant sector of the Kremenchug industry. In the mechanical engineering sector Kremenchug is represented by the medium machine building branch: automotive industry (HC "AvtoKrAZ", PC "Kremenchug Plant of Road Machines", PC "Kremenchug Wheel Plant"), and general machine building branch - in the context of railway engineering (JSC "Kriukov Car Building Works").

The need for direct investment into enterprises is exigent; major causes of low investment activity are following: adverse investment conditions, inadequate level of state investment activity support, underdevelopment of investment market and infrastructure, the lack of effective mechanisms for public-and-private partnership in investing. Taking into account the engineering enterprises sector of Kremenchug these causes are carefully described in following way: marketing policy; taxation; production; credit policy.

According to the article, the main problem of insufficient investments inflow into enterprises is the lack of government support, imperfect tax legislation and unjustified credit policy for companies.

**mechanical engineering, direct investment, volume of investments, tax burden, VAT, clusters, crediting**

Одержано 25.03.14

**УДК 658.1-044.352**

**Н.С.Педченко, доц., канд. екон. наук**

*Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна*

## Концепція толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства

Обґрунтовано концепцію толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства на основі розкриття властивостей системи до гармонізації. Запропоновано реалізацію наведеної концепції за допомогою визначення рівня віддаленості від отриманого вектора розвитку, встановлення меж самозбереження та обґрунтування відповідності інтегрального показника розвитку етапам життєвого циклу підприємства.

**фінансовий потенціал, властивості системи, інтегральний таксономічний показник розвитку, концепція толерантності**

**Н.С.Педченко, доц., канд. екон. наук**

*Полтавський університет економіки і торгівлі, Україна*

**Концепция толерантности в формировании и использовании финансового потенциала предприятия**

Обоснована концепция толерантности в формировании и использовании финансового потенциала предприятия на основе раскрытия свойств системы к гармонизации. Предложена реализация приведенной концепции посредством определения уровня удаленности от полученного вектора развития, установления границ самосохранения и обоснование соответствия интегрального показателя развития этапам жизненного цикла предприятия.

**финансовый потенциал, свойства системы, интегральный таксономический показатель развития, концепция толерантности**

**Постановка проблеми.** Під час формування ринкової економічної системи набувають особливої актуальності проблеми оптимізації можливостей підприємства для поточного та довгострокового розвитку за умови успішного взаємного впливу складових внутрішньої будови та їх взаємодії із зовнішнім середовищем. У вирішенні такого

завдання важливим є пошук спроможності взаємодії підприємства із навколишнім середовищем на основі гармонійної структури власних можливостей. Тому існує необхідність розглянути теоретичні підходи до використання концепції толерантності у формуванні і використанні потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Під сутністю поняття «потенціал» пропонують розглядати набір потенціалів сфер діяльності підприємства (Р. М. Лепа, Н. В. Цопа, М. Ф. Гончаренко), сукупну спроможність функціональних потенціалів (О. В. Коренков), властивість носія піддаватися змінам (Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк), кращий сценарій зміни структури, сфери, параметрів і філософії функціонування (А. О. Свентух), характеристику можливостей розширення меж діяльності на основі інноваційної складової (Н. С. Краснокутська, В. А. Зленко, О. М. Горбачова, О. М. Дивогриць, В. І. Довбенко), певний баланс внутрішніх і зовнішніх зв'язків (Р. В. Сущенко), сукупність наявних і потенційних ресурсів підприємства (Т. С. Гузенко), внутрішні можливості й виявлені слабкі сторони (Н. В. Карпенко) [1; 2; 7; 8; 11; 13; 15; 20]. Це свідчить про складність і всебічність організаційної будови потенціалу та окрему невирішеність питання взаємозв'язку потенціалу і життєвого циклу підприємства, видових його проявів і відповідність етапам розвитку, дотримання балансу в складі і надання переваги як причині суперечностей. Тому вирішення проблемних завдань визначення потенціалу підприємства як системної властивості його складових елементів для забезпечення поточного і довгострокового розвитку є актуальним і в теоретичному аспекті, і з методичних позицій, і з практичної точки зору.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є обґрунтування концепції толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства та можливість її реалізації за допомогою методичного інструментарію.

**Виклад основного матеріалу.** У науковій літературі пропонується поділяти потенціал на: виробничий, що забезпечує безпосереднє здійснення основного виду діяльності; інноваційний, який відповідає за впровадження досягнень науково-технічного прогресу; управлінський, що приводить у відповідність систему менеджменту на підприємстві; трудовий, який формує клімат у трудовому колективі; мотиваційний, що свідчить про впровадження сучасних методів стимулювання (працівників, постачальників, покупців); комунікаційний, який свідчить про рівень комунікацій; маркетинговий, що дозволяє забезпечувати конкурентні переваги на ринку товарів (робіт, послуг) [9, с. 36]. Окремо виділимо фінансовий потенціал, що впливає на ефективність здійснення фінансових вкладень або залучень і наявність якого безпосередньо сприятиме виробничій, інноваційній, управлінській, трудовій і іншим спроможностям поточного та довгострокового розвитку.

Наведені підходи вимагають особливої уваги до фінансового потенціалу, його впорядкованому функціонуванню по відношенню до інших складових потенціалу та можливості створення оптимальної комбінації з такими складовими на різних етапах життєвого циклу підприємства. Це, на нашу думку, сприятиме бажаному вектору розвитку підприємства. Для того, щоб досягти такий вектор розвитку, потрібно дослідити стан взаємодії в такій сукупності як потенціал на основі збалансованості та наявності оптимального співвідношення між фінансовим потенціалом та іншими видовими проявами потенціалу підприємства. Це наводить на думку про можливість використання терміну «толерантність» в управлінні окремими складовими потенціалу підприємства.

Термін «толерантність» застосовується як: *tolerancia* (іспан.) – здатність визнавати відмінність від власних ідей чи помислів; *tolerance* (франц.) – ставлення, під час якого людина визнає, що інші можуть думати чи діяти інакше, ніж вона сама; *tolerance* (абл.) – готовність бути терплячим; *kuan gong* (китайська) – дозволяти, приймати, бути по відношенню до інших милосердним; *tasamul'* (араб.) – прощення, милосердя, м'якість,

терпіння, чуйне ставлення до інших; терпіння – здатність стійко, без нарікань витримувати фізичні або моральні страждання, життєві негаразди тощо. Уміння довго та спокійно витримувати щось нудне, неприємне, небажане [5].

Термін толерантність може означати у соціології – терпимість до чужого способу життя, поведінки, звичаїв; екології – спроможність організмів виносити відхилення факторів зовнішнього середовища від оптимальних для них; медицині – імунний стан організму, при якому він не спроможний синтезувати антитіла у відповідь на введення антитіла для збереження імунної реактивності до інших антитіл (має значення при пересадці); математиці – математична модель для відображення близькості показників [4; 5].

В Декларації принципів толерантності, проголошеної та прийнятої 16 листопада 1995 року, зазначається, що толерантність означає поважання, сприйняття та розуміння, її формуванню сприяють знання й відкритість [5].

За сферами прояву толерантність виявляється за напрямками, як політична, що означає терпимість, повагу, визнання права на свої політичні спрямування; наукова, що підкреслює терпимість та допущення різних теорій і наукових шкіл; педагогічна, що засвідчує уміння зрозуміти та пробачити недосконалість; адміністративна, що сприяє умінню керувати без натиску й агресії; міжособистісна, що пропонує прийняття багатогранності, несхожості, адекватне ставлення [4].

У сучасних дослідженнях проблему толерантності пропонують окреслювати як феномен, як характеристику, як чинник, як якість, що розкриває стійкість до динамічних умов та оптимізує при цьому взаємини [3; 10; 19].

В економічній літературі термін «толерантність» використовується «буквально для вираження індіферентної реакції підприємства на зміни ринкової ситуації, зовнішнього середовища, або для характеристики його позиції очікування» [19, с. 57–58]; як узагальнюючі результати дослідження зовнішнього оточення та становища підприємства у конкурентному середовищі [3, с. 37]; як здатність витримати відхилення зовнішніх факторів у визначеному діапазоні їх змін, що є умовою життєдіяльності підприємства [10, с. 81].

Повертаючись до розуміння самої категорії «фінансовий потенціал підприємства» як можливості системи долати суперечності та забезпечувати гармонійну відповідність етапам життєвого циклу на основі сформованих, постійно збагачуваних та оптимізованих до потреб розвитку фінансових ресурсів, наявних умов реалізації фінансових спроможностей розвитку та безперервних процесів фінансового оновлення, то потенціалу підприємства як складній системі характерні:

- складність, як сукупність взаємопов'язаних елементів, що створюють єдине ціле і мають єдине призначення та мету [6, с. 10, с. 79], і цілісність, що складається із взаємозалежних і взаємопов'язаних частин, кожна з яких робить свій внесок у характеристику цілого [14, с. 88];

- зв'язок системи із зовнішнім середовищем (взаємозв'язок складається із характерно пов'язаних між собою і зовнішнім середовищем елементів) [12, с. 10; 16, с. 22];

- функціонування і розвиток як комплекс взаємодіючих підсистем, елементів і сукупністю зв'язків між ними, внаслідок чого виникають закони розвитку та функціонування даної системи [17, с. 69].

Відповідно до вищенаведеного концепцію толерантності у контексті поточного і довгострокового розвитку підприємства на основі його потенціалу, пропонуємо реалізовувати через такі аспекти:

- як внутрішню властивість гармонізувати власну структуру на основі моделювання близькості, її розуміння, керованість та прийнятність. Відображає таку властивість потенціалу, як складність і цілісність;

- як внутрішню властивість гармонізувати зовнішній вплив через визнання і

відповідного ставлення до зміни, їх сприйняття та допущення. Розкриває таку властивість потенціалу, як зв'язок системи із зовнішнім середовищем;

- як внутрішню властивість гармонізувати розвиток на основі використання можливостей, що надає зовнішнє середовище, для руху вперед на основі новацій та забезпечення відповідності життєвому циклу. Підкреслює таку властивість потенціалу, як функціонування і розвиток.

Пропонуємо поєднати намічені аспекти реалізації концепції толерантності, характерні ознаки потенціалу підприємства як складної системи та авторське розуміння самої категорії «фінансовий потенціал підприємства» в контексті поточного та довгострокового розвитку. Це дозволить виділити напрями подальшого розвитку концепції толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства як:

- властивості забезпечувати складність і цілісність у вигляді сформованих, постійно збагачуваних та оптимізованих до потреб розвитку фінансових ресурсів;

- властивості забезпечувати зв'язок системи із зовнішнім середовищем у вигляді наявних умов реалізації розвитку, які опосередковуються структурою внутрішніх і зовнішніх зв'язків;

- властивості забезпечувати функціонування і розвиток за умови безперервних процесів фінансового оновлення.

Виходячи з наведених напрямів реалізації концепції толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства, то їх оцінку пропонується здійснювати на основі:

- визначення рівня віддаленості фінансового потенціалу від отриманого вектора розвитку підприємства. Це дозволить дати оцінку ефективності сформованим фінансовим ресурсам, відповісти на потребу їх нарощення (постійного збагачення) або оптимізації;

- встановлення меж самозбереження для фінансового потенціалу на основі значень інтегрального показника розвитку. Це дозволить дійти висновку про використання умов реалізації спроможностей розвитку підприємств на основі існуючої структури внутрішніх і зовнішніх зв'язків;

- обґрунтування відповідності інтегрального показника розвитку етапам життєвого циклу підприємства (висока, нормальна, нестійка, критична, катастрофічна). Це дозволить визначити рівень фінансового оновлення і відкритість до такого оновлення через поширення новацій.

Взявши за основу вказані напрями та поставивши за мету визначити відношення фінансового потенціалу підприємства до інших складових, важливим, з точки зору наукового дослідження, є визначення інтегрального показника розвитку. Таким інтегральним показником розвитку може бути таксономічний, що є інтегральною кількісною характеристикою, побудованою на значній кількості індивідуальних факторів. Крім цього, всі фактори, взяті в основу дослідження, поділяються на стимулятори, що позитивно впливають на показник розвитку (його вектор), і на дестимулятори, що стримують його. Це дозволить в подальшому регулювати розвиток через стимулювання позитивних впливів і нівелювання дії дестимуляторів, та визначити рівень віддаленості від вектора розвитку.

Таким чином, інтегральний таксономічний показник розвитку базується на:

- показниках діяльності, що в процесі стандартизації поділяються на фактори-стимулятори та фактори-дестимулятори;

- показнику відстані, що свідчить про віддаленість від вектора розвитку.

Межею толерантності на даному етапі дослідження є рівень віддаленості, який дозволить вільно маневрувати окремими складовими потенціалу підприємства та напрямом їх дії.

Щодо іншого напрямку концепції толерантності у формуванні і використанні



фінансового потенціалу підприємства, то в науковій літературі пропонується застосування показника «рівня самозбереження» підприємства, що визначається за формулою:

$$PC = (EY - EL) / EY, \quad (1)$$

де  $PC$  – рівень самозбереження;

$EY$  – «енергія утримання»;

$EL$  – «енергія ліквідації» [19, с. 68; 18, с. 111].

Виходячи з економічної сутності наведеної формули, можемо стверджувати, що рівень самозбереження може виступати основою для визначення межі толерантності потенціалу підприємства у вигляді різниці між «енергією утримання» (розуміємо силу стимуляторів розвитку) та «енергією ліквідації» (сила дестимуляторів).

Інтегральний таксономічний показник розрахований на основі факторів, що враховує дію стимуляторів і дестимуляторів, – є коефіцієнтом самозбереження, оскільки вказує на перевищення сили дії факторів з позитивною траєкторією руху над силою дії факторів з негативною силою. Енергія утримання дорівнює одиниці або 100 % за умови відсутності дестимуляторів розвитку, дія яких оцінюється значенням показника, що увібрав у себе силу дії негативних факторів.

Важливим залишається обґрунтування відповідності отриманого інтегрального таксономічного показника розвитку етапам життєвого циклу підприємства. Для встановлення відповідності інтегрального показника етапам життєвого циклу підприємства (висока, нормальна, нестійка, критична, катастрофічна) застосуємо пороговий аналіз, що базуватиметься на наступних граничних числах:

$b_{\min.} = 0$  – відповідає випадку повного непряву всіх ознак;

$b_{\text{нпо}} = 0,2$  – відповідає випадку незначного прояву окремих ознак;

$b_{\text{сл.}} = 0,5$  – відповідає випадку слабкого прояву всіх ознак;

$b_{\text{нп}} = 0,8$  – відповідає випадку неповного прояву всіх ознак;

$b_{\text{макс.}} = 1,0$  – відповідає випадку повного прояву всіх ознак.

Застосуємо наступні формули:

$$ПЗ_1 = b_{\min.} + 0,80 (b_{\text{нпо}} - b_{\min.}), \quad (2)$$

$$ПЗ_2 = b_{\text{нпо}} + 0,60 (b_{\text{сл.}} - b_{\text{нпо}}), \quad (3)$$

$$ПЗ_3 = b_{\text{сл.}} + 0,40 (b_{\text{нп}} - b_{\text{сл.}}), \quad (4)$$

$$ПЗ_4 = b_{\text{нп}} + 0,20 (b_{\text{макс.}} - b_{\text{нп}}). \quad (5)$$

Для встановлення відповідності інтегрального таксономічного показника розвитку підприємства етапам життєвого циклу (висока, нормальна, нестійка, критична, катастрофічна) застосуємо межу толерантності:

– висока, якщо отриманий результат потрапляє в діапазон  $ПЗ_4 - b_{\text{макс.}}$ ;

– нормальна, якщо отриманий результат потрапляє в діапазон  $ПЗ_3 - ПЗ_4$ ;

– нестійка, якщо отриманий результат потрапляє в діапазон  $ПЗ_2 - ПЗ_3$ ;

– критична, якщо отриманий результат потрапляє в діапазон  $ПЗ_1 - ПЗ_2$ ;

– катастрофічна, якщо отриманий результат потрапляє в діапазон  $b_{\min.} - ПЗ_1$ .

Внаслідок дослідження відповідності інтегрального таксономічного показника розвитку підприємства етапам життєвого циклу за методикою порогового аналізу, пропонуємо таблицю ідентифікації (табл. 1).

Таблиця 1- Ідентифікація рівня відповідності інтегрального таксономічного показника розвитку підприємства\*

| Показник        | Ідентифікація прояву ознаки   | Алгоритм розрахунку   | Порогове значення показника | Інтервал віднесення | Рівень відповідності |
|-----------------|---|---|-----------------------------|---------------------|----------------------|
| ПЗ <sub>1</sub> | $b_{\min.} = 0$ – відповідає випадку повного<br>□ не прояву всіх ознак      | $ПЗ_1 = b_{\min.} + 0,80$<br>( $b_{\text{нпо}} - b_{\min.}$ )           | 0,16                        | 0–0,16              | катастрофічна        |
| ПЗ <sub>2</sub> | $b_{\text{нпо}} = 0,2$ – відповідає випадку незначного прояву окремих ознак | $ПЗ_2 = b_{\text{нпо}} + 0,60$<br>( $b_{\text{сл.}} - b_{\text{нпо}}$ ) | 0,38                        | 0,17–0,38           | критична             |
| ПЗ <sub>3</sub> | $b_{\text{сл.}} = 0,5$ – відповідає випадку слабкого прояву всіх ознак      | $ПЗ_3 = b_{\text{сл.}} + 0,40$<br>( $b_{\text{нп}} - b_{\text{сл.}}$ )  | 0,62                        | 0,39–0,62           | нестійка             |
| ПЗ <sub>4</sub> | $b_{\text{нп}} = 0,8$ – відповідає випадку неповного прояву всіх ознак      | $ПЗ_4 = b_{\text{нп}} + 0,20$<br>( $b_{\text{макс.}} - b_{\text{нп}}$ ) | 0,84                        | 0,63–0,84           | нормальна            |
| ПЗ <sub>5</sub> | $b_{\text{макс.}} = 1,0$ – відповідає випадку повного прояву всіх ознак     | -   | 1                           | 0,85–1,0            | висока               |

Примітка. ПЗ – порогове значення;  $b_{\min.}$  –  $b_{\text{макс.}}$  – прояв ознаки.

\*Джерело: складено автором.

**Висновки.** Отже, особливості концепції толерантності при формуванні і використанні фінансового потенціалу підприємства полягають у розкритті властивостей такої складної системи як потенціал, внутрішньо гармонізувати взаємовплив кожної складової окремо та синергетично збільшувати ефект від спільної взаємодії стимуляторів, бути готовою протидіяти впливу дестимуляторів, зберігаючи при цьому межі безпеки, а значить, забезпечуючи розвиток підприємства в майбутньому.

Таким чином, в основу концепції толерантності у формуванні і використанні фінансового потенціалу покладено визначення рівня віддаленості від отриманого вектора розвитку, встановлення меж самозбереження та обґрунтування відповідності інтегрального таксономічного показника розвитку етапам життєвого циклу підприємства. Така концепція дозволить забезпечити толерантність взаємодії складових та визначити умови гармонізації між пріоритетами системного господарського розвитку й потенціалом, на якому засновується процес переходу до нового (більш досконалого) стану.

Перспективи подальших розвідок полягають у можливості забезпечення толерантної взаємодії складових фінансового потенціалу та визначення умов гармонізації між пріоритетами системного господарського розвитку й таким потенціалом, на якому засновується процес переходу до нового (більш досконалого) стану.

## Список літератури

1. Ареф'єва О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств : монографія / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – К. : ГРОТ, 2004. – 200 с.
2. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
3. Березін О. В. Управління потенціалом підприємства : навч. посіб. / О. В. Березін, С. Т. Дуда, Н. Г. Міценко – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 308с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

- <http://www.slovnuk.net>.
5. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
  6. Власов К. П. Методы исследований и организация экспериментов / К. П. Власов, П. К. Власов, А. А. Киселева. – М. : Гуманитарный Центр, 2002. – 258 с.
  7. Гузенко Т. С. Финансовый потенциал розвитку сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Т. С. Гузенко. - Режим доступу : <http://www.nbuu.gov.ua>.
  8. Довбенко В. І. Роль інноваційного маркетингу у формуванні потенціалу розвитку підприємств [Електронний ресурс] / В. І. Довбенко. – Режим доступу : [www.nbuu.gov.ua](http://www.nbuu.gov.ua).
  9. Запасна Л. С. Економічна сутність розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л. С. Запасна // Проблемы материальной культуры – экономические науки. – Режим доступа : <http://www.nbuu.gov.ua>.
  10. Карачина Н. П. Стратегическая и динамическая концепция развития предприятия в системе безопасности / Н. П. Карачина // Бизнес Информ. – 2010. – № 10. – С. 78 – 85.
  11. Карпенко Н. В. Методика оцінки потенціалу розвитку малого та середнього бізнесу / Н. В. Карпенко // Науковий вісник. – 2007. – № 17.6. – С. 133 – 143.
  12. Коренченко Р. А. Общая теория организации : учебник для вузов / Р. А. Коренченко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 285 с.
  13. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
  14. Лафта Дж. К. Теория организации : учебное пособие / Дж. К. Лафта. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 416 с.
  15. Лепа Р. Н. Теоретическая парадигма потенциала развития промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Р. Н. Лепа, Н. В. Цопа, М. Ф. Гончаренко. – Режим доступа : [www.nbuu.gov.ua](http://www.nbuu.gov.ua).
  16. Маца К. А. Системы неорганические, органические, социальные : свойства и принципы организации : монография / К. А. Маца. – К. : Обрії, 2008. – 196 с.
  17. Мочерний С. В. Політична економія : навч. Посіб / С. В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2002. – 687 с.
  18. Отенко И. П. Стратегическое управление потенциалом предприятий : монография / И. П. Отенко. – Харьков. : Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с.
  19. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством : філософія, політика, ефективність : монографія / В. В. Пастухова. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. – 302 с.
  20. Свентух А. О. Методологічні аспекти ідентифікації розвитку економічних систем [Електронний ресурс] / А. О. Свентух. – Режим доступу : [www.nbuu.gov.ua](http://www.nbuu.gov.ua).

**Nataliya Pedchenko**

*Poltava University of Economics and Trade*

### **Concept tolerance in the formation and use of the financial potential of the company**

The paper is aimed at the substantiation of the concept of tolerance in the formation and use of the financial potential of the company and the possibility of its realization.

The given concept is based on the disclosure of system properties to harmonization: the actual structure by simulating intimacy, its understanding, control and acceptability; external influence through recognition and positive attitude to changes, their perceptions and assumptions, development due to the use of opportunities provided by the environment for progress on the basis of innovation and ensuring lifecycle compliance. Concept implementation by defining the remoteness level from the received development direction, identifying self-preservation limits and substantiating the compliance of integral development indicator to the lifecycle stages of the company was suggested.

This concept will allow for tolerant component interaction and determination of harmonization conditions between the priorities of economic development and system potential, ensuring the transition to a new (more advanced) state.

**financial capacity, system properties, integral indicator of taxonomic concept of tolerance**

Одержано 28.01.14

УДК.658.011.8

**І.В. Харченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Проблеми впровадження «бережливого виробництва» на сучасних українських підприємствах

Проаналізовано проблеми, з якими стикаються українські та закордонні промислові підприємства при впровадженні системи «бережливого виробництва». Запропоновано систему організаційно-планових нормативів, які допоможуть зменшувати витрати промислового підприємства при виготовленні продукції. **системи організації виробництва, «бережливе виробництво», «точно в строк», зменшення собівартості продукції, висока якість, організаційно-планові нормативи, система КПН, моделюючі алгоритми**

**І.В. Харченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Проблемы внедрения «бережливого производства» на современных украинских предприятиях**

Проанализированы проблемы, с которыми сталкиваются украинские и зарубежные промышленные предприятия при внедрении системы «бережливого производства». Предложена система организационно-плановых нормативов, которые помогут уменьшать расходы промышленного предприятия при изготовлении продукции.

**системы организации производства, «бережливое производство», «точно в срок», уменьшение себестоимости продукции, высокое качество, организационно-плановые нормативы, система КПН, моделирующие алгоритмы**

**Постановка проблеми.** Розвиток сучасної економіки, яку називають «інформаційною». «постіндустріальною» і т.ін., неможливий без розвитку машинобудівного виробництва. Зайве доводити, що сучасне життя неможливе без сучасних легкових і вантажних автомобілів, верстатів, літаків, телевізорів, комп'ютерів тощо. Відома і жорстка конкурентна боротьба, що точиться в кожній з перерахованих, а також і в інших галузях. Тим не менш, для України життєво необхідним є відновлення виробництва сучасної досконалої високотехнологічної машинобудівної продукції і мати змогу при цьому успішно протистояти цій боротьбі, що неможливо зробити без сучасної досконалої системи організації виробництва. Однією з найдосконаліших систем організації виробництва є система «бережливого виробництва».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Системи організації виробництва вивчали Татевосов К.Г., Дуболазов В.А., Думлер С.О., Золотарьов А.Н., Кузін Б.І., В.А.. Міроносецький Н.Б., Шкода І.М., Яременко О.Л., Козловський В.А., Маркіна Т.В., Макаров В.М., Львов Ю.А., Іванова В.Й., Тімонін О.М., Ларіна К.В., Василенко В.О. Проблеми впровадження «бережливого виробництва» досліджували Лайкер Д., Макміллан Ч., Монден Я., Оно Т., Оучі У., Чейз Р.Б., Еквілайн Н.Дж., Якобс Р.Ф., Шонбергер Р. Дж., Імаї М., Сінго С., Такеда Х., Іванова В.Й., Шкода І. М., Яременко О.Л. Але проблеми впровадження «бережливого виробництва» на українських підприємствах досліджувалися дуже мало, що і обумовлює актуальність теми досліджень.

**Постановка завдання.** Завданням даної публікації є оцінка складності проблем, з якими стикаються українські та закордонні промислові підприємства при впровадженні системи «бережливого виробництва» та пошук шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Якщо проаналізувати останні найбільш ґрунтовні публікації щодо цієї проблеми, то можна побачити, що майже всі вони закордонного походження [1, 3, 4, 9, 11, 12]. Присвячені вони впровадженню розробленою фірмою «Тойота» системи організації виробництва, відомої як «бережливе виробництво». Дуже привабливою цю систему робить можливість за її допомогою реалізувати одну з найефективніших загальноконкурентних стратегій - стратегію оптимальних витрат (в класифікації А.Дж. Стріклєнда та А.А. Томпсона [7]). Ця стратегія розрахована на створення продукції чи послуг з найкращим співвідношенням «якість – ціна». Визначити собі таку мету нескладно, але дуже складно її реалізувати.

Якщо детально проаналізувати загальноконкурентні стратегії переважної більшості фірм, що працюють в різних галузях, то можна зробити висновок, що вони намагаються реалізувати саме таку стратегію в своєму ціновому сегменті. Проте, виходить успішно далеко не у всіх. Багато закордонних фірм, що впроваджували таку систему, опинилися у вкрай важкому становищі внаслідок не до кінця точного впровадження цієї системи [1]. Лідером в реалізації цієї стратегії є автомобільна фірма «Тойота». Відомий авторитет стратегічного управління Майкл Портер називав таку стратегію «опинитися між двох стільців» або «ті, що загрузли на півдорозі» [7]. І хоч А.Дж. Стріклєнд та А.А. Томпсон в своїх класифікаціях загальноконкурентних стратегій в своїх дослідженнях [9] посилаються саме на Майкла Портера, але в його роботі [7] існує саме таке визначення стратегії «Тойоти». Це говорить лише про те, що під час написання даної роботи «Тойота» мала проблеми з реалізацією даної стратегії. Це зрозуміло - дана стратегія, на наш погляд, є найскладнішою в реалізації. Але вона є і найефективнішою. «Тойота» давно випередила своїх дуже потужних і вмілих американських, німецьких, французьких, японських і інших конкурентів - GM, Audi, Mercedes, BMW, Citroen, Nissan та інших. Частка авторинку і обсяг реалізації продукції в світі у неї постійно збільшується, навіть у кризові часи. Висновок – стратегія дуже ефективна. Всім зрозуміло, що треба зробити - реалізувати таку стратегію в своїй галузі. Залишається одна велика проблема - як це зробити.

Дуже багато визначних дослідників працюють в цьому напрямку. Одним з найактуальніших напрацювань в світі стратегічного управління є стратегія «блакитного океану» гарвардських професорів Чена Кіма та Рене Маборн [11]. На нашу думку, головна ідея цієї роботи полягає в механізмі створення прийомів реалізації даної стратегії «блакитного океану», тобто, висловлюючись усталеними термінами стратегічного управління, - стратегії оптимальних витрат. В своїй відомій книжці вони наводять приклад «Тойоти» як приклад успішної реалізації саме такої стратегії. Надаються досить конкретні і цікаві рекомендації щодо прийомів реалізації такої стратегії.

Проте, це зовсім не означає, що скориставшись цими рекомендаціями, можна легко або відносно легко створити і реалізувати таку стратегію. В своїх інтернет-розсилках вони постійно наводять приклади успішної реалізації стратегії «блакитного океану» (автор статті є одним з чисельних отримувачів таких розсилок). Але кожен з цих прикладів є не просто прикладом автоматичного застосування даних алгоритмів та методів і гарантованого результату, а прикладом творчого застосування даної методики.

Секрет успіху стратегії «Тойоти», як і будь-якої стратегії, полягає, як цілком слушно зауважують А. Дж. Стріклєнд та А.А. Томпсон, в багатьох складових: системі розробки продукції, системі управління якістю, системі управління персоналом, системі організації виробництва і т. д. На нашу думку, саме система організації виробництва є одним з найважливіших і складних для копіювання факторів, які вивели цю компанію в лідери. Дана система давно і широко відома в світі під різними назвами – «точно в строк» («just in time»), «синхронізоване виробництво», «гемба кайдзен», «бережливе

виробництво». Це пояснюється тим, що різні назви використовують різні автори, а також тим, що протягом тривалого часу система удосконалювалася і акценти переносилися з одних аспектів на інші.

На даному етапі розвитку найбільш широко визнаним терміном є термін «бережливе виробництво», в якому втілюються всі найкращі надбання, пов'язані з іншими термінами. Головною метою створення системи «бережливого виробництва» є максимальне зниження витрат на виробництво при виготовленні бездоганної за якістю продукції. Таке завдання ставлять перед собою майже всі виробники з будь-якими загальноконкурентними стратегіями з більшими або меншим акцентом на це. Проте, склалося розуміння, що витрати не можуть бути дуже помітно зменшені при виготовленні тієї чи іншої продукції. І ці «природні» технологічні та організаційні фактори не можуть бути подолані. Можна вважати, що фірма «Тойота» запропонувала кардинально новий підхід до цього процесу. Не можна сказати, що складові цього процесу не були відомі раніше. Все було відомо і дуже багато фірм більш-менш успішно працювало в даному напрямку. Але всі елементи досконало поєднані із зовсім новими підходами до організації виробництва. Як правильно відмічено творцями стратегії «блакитного океану», окремі елементи створені, окремі ліквідовані, деякі збільшені, деякі зменшені.

Про сенс бережливого виробництва написано дуже багато, як авторами ідеї [1, 3, 6, 7, 9, 11], так і іншими дослідниками. Спробуємо, якщо це взагалі можливо, розкрити ідею бережливого виробництва і визначити основні проблеми його впровадження на українських промислових підприємствах.

Отже, головна ідея – максимальне зменшення собівартості продукції при максимально високих якісних показниках. Для реалізації цієї ідеї пропонується створювати поточне виробництво, яке б могло випускати різноманітну продукцію без затримок в порядку, який вимагається споживачем. Але всім фахівцям з організації виробництва відомо, що поточне виробництво можна організувати лише за певних умов – відповідного рівня завантаження, можливості виробництва продукції без переналагодження, однакових технологічних маршрутів, синхронізації штучного часу тощо.

Щоб досягти таких умов, треба вирішити дуже багато технічних і організаційних питань, зокрема, мати можливість обробляти різноманітну продукцію з мінімальним часом переналагодження устаткування. Зрозуміло, що це дуже складна технічна проблема. Саме тому в роботах, присвячених проблемам сучасної організації виробництва, так багато уваги приділено проблемам технічного удосконалення виробництва та устаткування. Зокрема, наводиться приклад удосконалення процесу переналагодження пресу – час змінився з 4 годин до 4 хвилин. Багато також і інших прикладів технічного удосконалення. Сенс і важливість цих прикладів стає зрозумілим лише після того, коли усвідомлюються принципи організації такого виробничого процесу. Стає також зрозуміло, як складне машинобудівне виробництво може працювати з мінімальними запасами незавершеного виробництва. Це можливо не тільки завдяки широко відомій системі карток «канбан» - системі точного налаштування системи операційного менеджменту, але і завдяки технічним можливостям швидкого виготовлення необхідної кількості продукції. Треба обов'язково згадати про систему управління якістю, яка дає можливість працювати без доопрацювання браку, додаткових витрат всіх видів ресурсів на виготовлення.

Виникає запитання стосовно місця економічної інформаційної системи та її позитивного впливу на рівень організації виробництва та економічні показники підприємства. Проте, не завжди вони спрацьовують саме так, як від них чекають. В усіх перерахованих джерелах є згадування про оптимізацію роботи устаткування, що може

бути зроблено лише зі допомогою економічних інформаційних систем, але велика увага надається також візуальному контролю, який полягає в тому, що самі робітники контролюють хід виконання програми, тому що вони зацікавлені у виконанні завдання в строк та в повному обсязі.

Робота організована таким чином, що завжди є середній рівень завантаження, який визначається черговістю замовлень. «Тонке налаштування», або більш конкретно визначення обсягу виробництва відбувається за допомогою карток відбору «канбан» на підставі конкретних замовлень на виготовлення продукції. Виробництво відбувається дуже малими партіями по замовленням завдяки можливості майже миттєвого переналагодження устаткування і відсутності витрат на це, що дає можливість звести майже до нуля обсяги незавершеного виробництва. Робота за принципом поточної лінії передбачає наявність односпрямованих технологічних маршрутів та синхронізацію штучного часу. Це надзвичайно скорочує тривалість технологічного і виробничого циклу

Треба сказати також про особливу увагу до вимог якості продукції. В цій системі запроваджено багато напрацювань різних систем управління якістю продукції, а також такі прийоми недопущення випуску браку, як захист від ненавмисного порушення технології та «захист від дурня». Це дозволяє вирішити проблеми управління якістю на дуже високому рівні та ліквідувати процеси виправлення браку з відповідними додатковими витратами.

Фахівцю з організації виробництва некоректно вимагати і сподіватись на технічне удосконалення виробництва. Тому він повинен розробляти пропозиції по оптимальній організації виробництва, виходячи з наявних технічних умов. Наша пропозиція – створювати бережливе виробництво на підставі системи КПН [14]. Для оцінки ефективності обраної сукупності нормативних значень КПН необхідно встановити параметри ходу виробничого процесу, відповідно до яких і буде здійснюватися оцінка тієї або іншої сукупності. За міру такої оцінки можна було б прийняти витрати по виконання виробничої програми на даний період. Як оціночні показники приймемо такі

- рівень завантаження устаткування;
- час міжопераційного пролежування;
- обсяг незавершеного виробництва;
- витрати на переналагодження;
- тривалість сукупного виробничого циклу виконання завдання.

Ми вважаємо, що на підставі сукупності таких нормативів можна мінімізувати витрати на виробництво і так наблизитися до створення «бережливого виробництва». Для цього були проведені дослідження різних моделюючих алгоритмів, що оптимізують завантаження устаткування роботи предметно-замкнених дільниць. Алгоритми вибирались лише аналітико-пріоритетного класу за класифікацією професора В.А. Петрова. Наведемо результати досліджень алгоритмів Н.Б. Міроносецького (дві лінії поведінки – М1 та М11), А-6М В. - А.Петрова, А - Е.Г.Юффе (табл. 1).

Таблиця 1 – Залежність довжини сукупного виробничого циклу від коефіцієнту завантаження дільниці при побудові КПП з використанням різноманітних моделюючих алгоритмів

| Алгоритм | 0,177 | 0,354 | 0,531 | 0,709 | 0,886 | 1,06 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| М1       | 55    | 98    | 141   | 184   | 227   | 270  |
| А        | 49    | 97    | 126   | 165   | 213   | 255  |
| А-6М     | 47    | 90    | 128   | 166   | 204   | 247  |
| М П      | 55    | 87    | 120   | 158   | 196   | 234  |

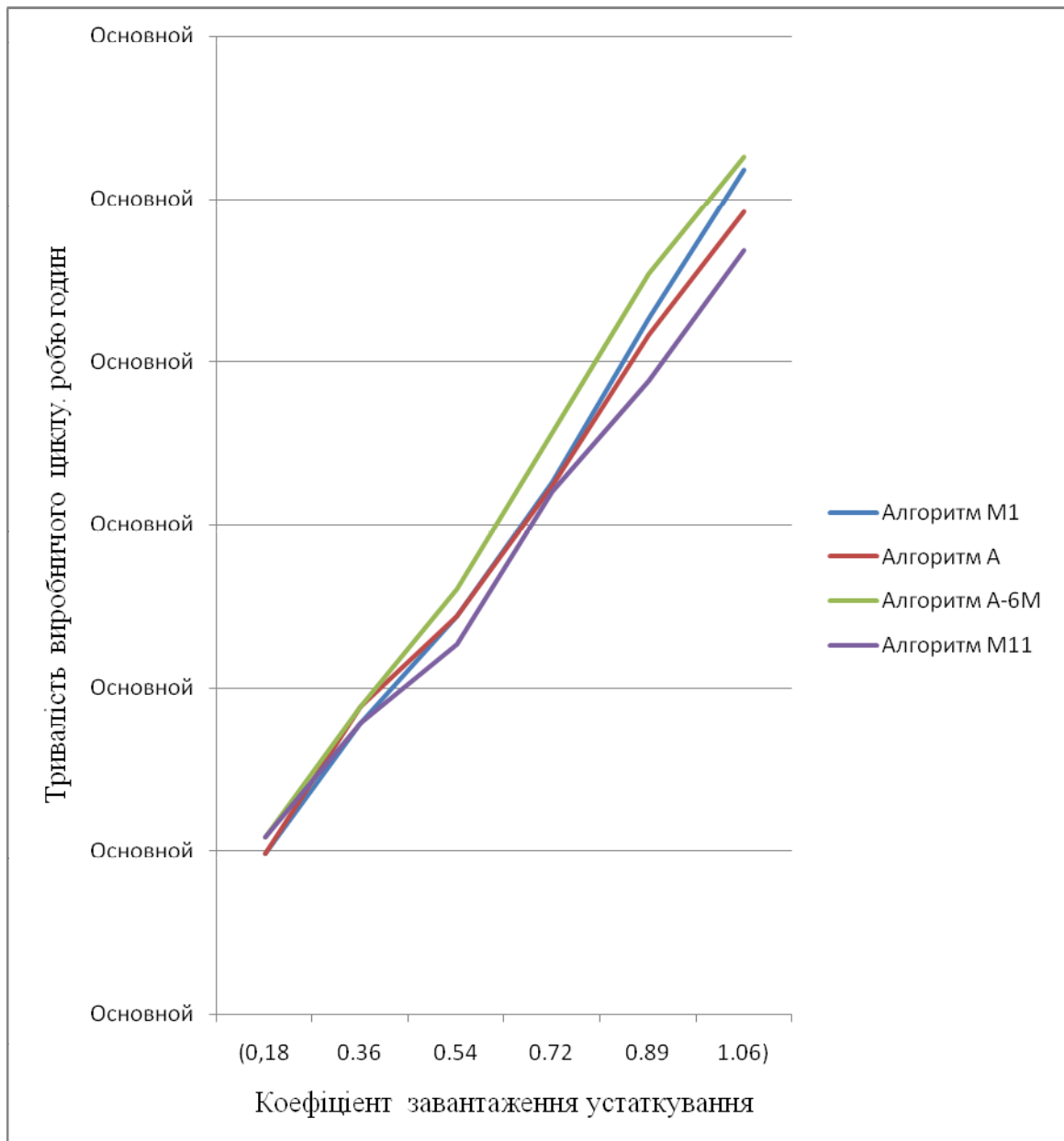


Рисунок 1 – Залежність довжини сукупного виробничого циклу від коефіцієнту завантаження дільниці при побудові КПП з використанням різних моделюючих алгоритмів

Базуючись на наведених оціночних показниках, методом імітаційного моделювання для предметно-замкненої дільниці були розроблені варіанти нормативної бази, обираючи які, можна оптимізувати роботу виробництва та досягти бажаних результатів. Варіанти нормативної бази були приведені в табл. 1. Кожний варіант характеризується показниками  $K_{зсп}$ ,  $K_{нер}$ ,  $A$ ,  $t_{мо}$ ,  $Q.V$ ,  $Z$ ,  $T_{ц.с.}$ ,  $D$ .

Інтерес представляє такий варіант, при якому значення всіх показників будуть оптимальними: коефіцієнт завантаження устаткування був би найбільшим, коефіцієнт нерівномірності - якнайменшим, мінімальними - обсяги незавершеного виробництва, витрати на переналагодження, середній час пролежування однієї партії деталей і тривалість сукупного виробничого циклу. Очевидно, що задача знаходження оптимуму відноситься до задач багатокритеріальної оптимізації. Як бачимо з таблиці "Оцінка варіантів нормативної бази", такого варіанту немає, та і навряд чи може бути.



Таблиця 1 – Оцінка варіантів нормативної бази

| Номер експерименту | Середній коефіцієнт завантаження, $K_{з.ср}$ | Сумарне відхилення від середнього коефіцієнту завантаження, $K_{нер}$ | Загальний час між операційного пролежування, год, $A$ | Час міжопераційного пролежування на одну партію, $T_{мо}$ | Середній обсяг НЗП в нормо-годину, отриманий при моделюванні | Середньоденний обсяг НЗП в грн., отриманий при моделюванні | Середньоденний обсяг НЗП в нормо-годинах, в перерахуванні на місяць, $Q$ | Середньо-денний обсяг НЗП в грн., в перерахуванні на місяць, $V$ | Витрати на переналагодження, грн., $Z$ | Тривалість сукупного виробничого циклу, $T_{ц.с.}$ | Загальна кількість партій деталей |
|--------------------|--|---|---|---|--|--|--|--|--|--|-----------------------------------|
| 1                  | 2  | 3   | 4   | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10                                     | 11   | 12                                |
| 1                  | 0,319  | 0,322   | 1290  | 64,5  | 1230,2   | 21119  | 1845,3   | 31678,5  | 30                                     | 36   | 20                                |
| 2                  | 0,349  | 0,302   | 2234  | 86  | 1244   | 21106  | 1683   | 29021  | 38                                     | 33   | 26                                |
| 3                  | 0,397  | 0,274   | 3633  | 96  | 1175   | 21035  | 1219   | 25417  | 53                                     | 29   | 38                                |
| 4                  | 0,397  | 0,272   | 4381  | 100   | 1178   | 20996  | 1423   | 25370  | 61                                     | 29   | 44                                |
| 5                  | 0,396  | 0,269   | 6526  | 105   | 1181   | 21024  | 1427   | 25404  | 82                                     | 29   | 62                                |
| 6                  | 0,397  | 0,271   | 15672   | 117   | 1186   | 20679  | 1531   | 26710  | 172                                    | 31   | 134                               |
| 7                  | 0,371  | 0,283   | 2581  | 83  | 1229   | 21101  | 1588   | 27255  | 44                                     | 31   | 31                                |
| 8                  | 0,396  | 0,269   | 6526  | 105   | 1181   | 21024  | 1427   | 25404  | 82                                     | 29   | 62                                |
| 9                  | 0,383  | 0,277   | 4953  | 101   | 1243   | 21061  | 1554   | 26326  | 67                                     | 30   | 49                                |
| 10                 | 0,383  | 0,286   | 7478  | 112   | 1235   | 21092  | 1544   | 26365  | 89                                     | 30   | 67                                |
| 11                 | 0,397  | 0,267   | 15213   | 109   | 1233   | 20750  | 1450   | 25073  | 179                                    | 29   | 139                               |
| 12                 | 0,371  | 0,284   | 3080  | 79  | 1278   | 21148  | 1650   | 27317  | 59                                     | 31   | 39                                |
| 13                 | 0,383  | 0,274   | 4764  | 95  | 1299   | 21152  | 1623   | 26440  | 74                                     | 30   | 51                                |
| 14                 | 0,426  | 0,251   | 5425  | 95  | 1238   | 21044  | 1393   | 26305  | 81                                     | 27   | 57                                |
| 15                 | 0,411  | 0,254   | 7262  | 97  | 1263   | 21126  | 1473   | 24647  | 104                                    | 28   | 75                                |
| 16                 | 0,411  | 0,253   | 14216   | 97  | 1273   | 20775  | 1486   | 24238  | 194                                    | 28   | 147                               |
| 17                 | 0,383  | 0,274   | 4857  | 92  | 1259   | 21089  | 1574   | 26361  | 73                                     | 30   | 53                                |
| 18                 | 0,383  | 0,275   | 5646  | 95  | 1274   | 21068  | 1593   | 26335  | 80                                     | 30   | 59                                |
| 19                 | 0,396  | 0,268   | 8013  | 104   | 1263   | 21085  | 1526   | 25478  | 102                                    | 29   | 77                                |
| 20                 | 0,411  | 0,260   | 16897   | 113   | 1244   | 20743  | 1451   | 24200  | 192                                    | 28   | 149                               |
| 21                 | 0,397  | 0,264   | 5581  | 91  | 1296   | 21114  | 1566   | 25513  | 87                                     | 29   | 61                                |
| 22                 | 0,397  | 0,262   | 6419  | 96  | 1307   | 21092  | 1580   | 25486  | 95                                     | 29   | 67                                |
| 23                 | 0,396  | 0,261   | 8833  | 104   | 1301   | 21121  | 1572   | 25521  | 117                                    | 29   | 85                                |

Продовження таблиці 1

| 1  | 2     | 3     | 4     | 5   | 6    | 7     | 8    | 9      | 10  | 11 | 12  |
|----|-------|-------|-------|-----|------|-------|------|--------|-----|----|-----|
| 24 | 0,442 | 0,231 | 16206 | 102 | 1236 | 20724 | 1340 | 22451  | 207 | 26 | 157 |
| 25 | 0,397 | 0,264 | 7143  | 93  | 1307 | 21122 | 1579 | 25522  | 117 | 29 | 77  |
| 26 | 0,397 | 0,268 | 7914  | 102 | 1320 | 21101 | 1595 | 25497  | 124 | 29 | 83  |
| 27 | 0,396 | 0,265 | 10311 | 102 | 1336 | 21143 | 1615 | 25548  | 147 | 29 | 101 |
| 28 | 0,426 | 0,242 | 17496 | 101 | 1283 | 20754 | 1444 | 2348   | 236 | 27 | 173 |
| 29 | 0,383 | 0,272 | 5983  | 93  | 1273 | 21029 | 1591 | 26282  | 87  | 30 | 64  |
| 30 | 0,396 | 0,264 | 8254  | 107 | 1269 | 21055 | 1533 | 25441  | 109 | 29 | 82  |
| 31 | 0,397 | 0,265 | 18445 | 120 | 1259 | 20741 | 1521 | 25062  | 199 | 29 | 154 |
| 32 | 0,397 | 0,260 | 6844  | 95  | 1307 | 21050 | 1279 | 25435  | 101 | 29 | 72  |
| 33 | 0,396 | 0,260 | 9298  | 103 | 1306 | 21086 | 1578 | 25479  | 124 | 29 | 90  |
| 34 | 0,426 | 0,242 | 17557 | 108 | 1255 | 20728 | 1411 | 23319  | 213 | 27 | 162 |
| 35 | 0,411 | 0,252 | 8197  | 93  | 1390 | 21039 | 1527 | 24545  | 131 | 28 | 88  |
| 36 | 0,411 | 0,254 | 10775 | 102 | 1324 | 21087 | 1544 | 24601  | 153 | 28 | 106 |
| 37 | 0,442 | 0,231 | 18960 | 107 | 1247 | 20709 | 1350 | 22435  | 243 | 26 | 178 |
| 38 | 0,411 | 0,257 | 8860  | 92  | 1307 | 21015 | 1524 | 24518  | 124 | 28 | 96  |
| 39 | 0,411 | 0,260 | 11447 | 100 | 1321 | 21063 | 1541 | 24574  | 168 | 28 | 114 |
| 40 | 0,426 | 0,241 | 20026 | 108 | 1276 | 20709 | 1425 | 23298  | 258 | 27 | 186 |
| 41 | 0,396 | 0,260 | 9651  | 99  | 1269 | 21041 | 1533 | 254225 | 129 | 29 | 97  |
| 42 | 0,383 | 0,272 | 19722 | 117 | 1294 | 20752 | 1618 | 25940  | 219 | 30 | 169 |
| 43 | 0,383 | 0,266 | 10453 | 100 | 1319 | 21080 | 1648 | 26350  | 144 | 30 | 105 |
| 44 | 0,426 | 0,245 | 19391 | 110 | 1282 | 20734 | 1442 | 23326  | 233 | 27 | 177 |
| 45 | 0,410 | 0,249 | 11988 | 99  | 1325 | 21065 | 1546 | 24576  | 173 | 28 | 121 |
| 46 | 0,442 | 0,235 | 20692 | 107 | 1276 | 20715 | 1383 | 22441  | 263 | 25 | 193 |
| 47 | 0,422 | 0,252 | 13303 | 100 | 1355 | 21676 | 1581 | 25289  | 197 | 28 | 132 |
| 48 | 0,438 | 0,244 | 22176 | 109 | 1331 | 21348 | 1497 | 24017  | 287 | 27 | 204 |
| 49 | 0,410 | 0,257 | 15103 | 99  | 1324 | 21005 | 1544 | 24506  | 233 | 28 | 153 |
| 50 | 0,426 | 0,249 | 24465 | 109 | 1324 | 20708 | 1489 | 23296  | 322 | 27 | 225 |
| 51 | 0,371 | 0,277 | 23795 | 104 | 1308 | 20587 | 1689 | 26592  | 298 | 31 | 229 |
| 52 | 0,397 | 0,255 | 23717 | 100 | 1321 | 20594 | 1596 | 24884  | 313 | 29 | 237 |
| 53 | 0,411 | 0,250 | 26274 | 104 | 1314 | 20575 | 1533 | 24004  | 343 | 28 | 253 |
| 54 | 0,411 | 0,248 | 27510 | 105 | 1310 | 20546 | 1529 | 23970  | 358 | 28 | 261 |
| 55 | 0,410 | 0,253 | 29893 | 105 | 1353 | 20549 | 1579 | 23973  | 402 | 28 | 285 |
| 56 | 0,426 | 0,247 | 39166 | 103 | 1327 | 20355 | 1493 | 22901  | 580 | 27 | 381 |

В цих умовах можна було б шукати оптимальне рішення за допомогою побудови якогось узагальнюючого показника, що враховує всі величини, визначені на основі імітаційної моделі. Але цей шлях представляється малоперспективним, оскільки показників багато і не все з них легко можуть бути зведені до вартісної оцінки.

Можна запропонувати наступний спосіб: обирається показник, що грає визначальну роль, значення якого повинно бути екстремальним, решта показників грає роль обмежень. Наприклад, для дільниці необхідний варіант нормативної бази, при якому:

$$K_{зcp} \rightarrow \max ; K_{нер} \rightarrow \min; Q = 22000 \text{ грн}; Z = 100 \text{ гривень}; T_{ц.с} = 25 \text{ робочих днів.}$$

Проаналізувавши таблицю 1, бачимо, що максимальний коефіцієнт завантаження, рівний 0,442, був отриманий в експериментах № 24, 37 і 46. Але вказані обмеження не виконуються в жодному з варіантів. В цьому випадку можливі два шляхи. Перший - понизити жорсткість обмежень і вибрати той варіант, який максимально близький. Це варіант № 24:

$$K_{зcp} = 0,442; K_{нер} = 23,830; Q = 22451 \text{ грн}; Z = 207 \text{ гривень}; T_{ц.с} = 26 \text{ робочих днів.}$$

Другий - за допомогою моделі перевірити варіанти нормативної бази, які близькі по побудові до оптимальної. Цей крок слід визнати логічним на тій підставі, що нам невідомі закони зміни досліджуваних параметрів і цілком імовірно, що оптимум досліджуваних характеристик знаходиться між дослідженими дискретними варіантами нормативної бази. При цьому, як і раніше, враховуватимемо те обмеження, що величина партії повинна бути кратній місячній програмі, а число запусків повинне бути рівним одному із значень ряду переважних значень, що рекомендується.

Так, у варіанті № 24 деталі мають наступні величини партій і числа запусків:

великої трудомісткості:  $n = 95$  шт,  $K=20$  запусків;

середньої трудомісткості:  $n = 475$  шт,  $K=4$  запуски;

малої трудомісткості:  $n = 950$  шт,  $K=2$  запуски;

дуже малої трудомісткості:  $n = 1900$  шт,  $K=1$  запуск.

Логічно варіювати розміри партій середньої, малої і дуже малої трудомісткості. Очевидно, що немає значення змінювати розмір партії деталей у всій групі відразу, оскільки отримаємо один з вже наявних варіантів. Так, якщо змінити розміри партій так:

середньої трудомісткості:  $n = 380$  шт,  $K=5$  запусків;

малої трудомісткості:  $n = 475$  шт,  $K=4$  запусків,

то отримаємо вже наявний варіант № 27, до речі, близький даному:

$$K_{зcp} = 0,442; K_{нер} = 231,212; Q = 23435 \text{ грн}; Z = 243 \text{ гривень}; T_{ц.с} = 26 \text{ робочих днів.}$$

Отже, варіювати розміри партій будемо всередині груп трудомісткості. Так, виходячи з даних розподілу деталей по групам трудомісткості, можна в групі деталей середньої трудомісткості розмірам партії деталей №1 і №7 надати значення:  $n = 475$  шт,  $K=4$  запусків; а в групі деталей з малою трудомісткістю партіям деталей № 13 і № 17 надати значення:  $n = 380$  шт,  $K=5$  запусків.

Запропонований варіант був досліджений на імітаційній моделі і були отримані наступні параметри:

$$K_{зcp} = 0,442; K_{нер} = 231,398 \text{ min}; Q = 22445 \text{ грн}; Z = 227 \text{ гривень}; T_{ц.с} = 26 \text{ робочих днів.}$$

Був досліджений і варіант, відмінний від останнього тим, що партії деталей № 8 (дуже малої трудомісткості) надавалося значення:  $n = 950$  шт,  $K=2$  запуску.

При цьому були отримані параметри:

$K_{зср} = 0,442$ ;  $K_{нер} = 231,410\text{min}$ ;  $Q = 22451$  грн;  $Z = 207$  гривень;  $T_{ц.с} = 26$  робочих днів.

Досліджувалися близькі варіанти і варіантам № 37 і №46, але результатів, які були б краще за початкові, отримано не було, що говорить тільки про особливості даного конкретного випадку формування нормативної бази, а не про те, що такий шлях наближення до оптимуму невірний. Цей шлях може бути достатньо довгим, і, врешті-решт, не дати варіанту краще початкового, але може бути і навпаки.

**Висновки.** Такий спосіб пошуку і наближення до оптимуму можливий в рамках запропонованої нами методики формування масиву нормативних значень (розбиття деталей на три групи по трудомісткості і т.д.) при імітаційному підході. Ця методика виявилася ефективною в конкретних умовах, і цілком імовірно, що в інших умовах інша методика розбиття деталей на групи дасть оптимум при меншій кількості експериментів при імітаційному підході до формування нормативної бази.

Саме такий підхід, на нашу думку, дасть можливість мінімізувати витрати на виготовлення продукції та реалізувати принципи «бережливого виробництва» в умовах сталого технічного рівня виробництва, яке не може в повній мірі відповідати технічним засадам «бережливого виробництва».

## Список літератури

1. Вумек Дж. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Джеймс Вумек, Дэниэл Джонс; пер. с англ. - 6-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2011. - 472 с.
2. Іванова В.Й. Операційний менеджмент у системі управління організацією навчальної дисципліни "Операційний менеджмент" : навч. посіб. / Іванова В. Й., Тімонін О. М., Ларіна К. В. - Х. : Вид-во ХНЕУ, 2011 - Ч. 2. - Х., 2011. - 160 с.
3. Имаи М. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества / Масааки Имаи; Пер. с англ. — М.: «Альпина Бизнес Букс», 2005. —346 с. — (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций»).
4. Лайкер Дж. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Джеффри Лайкер; Пер. с англ. — М: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 402 с.
5. Макмиллан Ч. Японская промышленная система / Ч. Макмиллиан: пер. с англ.; общ. ред. и вступ. ст. О.С. Виханского. - М.: "Прогресс", 1988. - 400 с.
6. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Т. Оно: пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. — 192 с.
7. Оучи, Уильям. Методы организации производства : theory Z: японский и американский подходы / У. Оучи; Сокр. пер. с англ. Е. В. Вышинской, Г. А. Котий; Под ред. Б. З. Мильнера, И. С. Олейника. - М. : Экономика, 1984. - 184 с.
8. Портер Майкл Е. Стратегія конкуренції / Майкл Е. Портер; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. - К.: Основи, 1998. - 390 с.
9. Такеда Х. Синхронизированное производство / Х. Такеда; пер. с англ. - М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2008. - 288 с.
10. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для ВУЗов / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд; пер. с англ. Под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. - М.: «Банки и биржи», ЮНИТИ, 1998. - 576 с.
11. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / С. Синго; пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. - 312 с.
12. Чан Ким У. Стратегия голубого океана / У.Чан Ким, Рене Моборн.; пер. с англ. - М.: НИРРО, 2005. - 272 с.
13. Чейз Р. Б. Производственный и операционный менеджмент / Ричард Б. Чейз, Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобе. - М. : Издательский дом «Вильяме», 2004. -704 с.
14. Шонбергер Р. Дж. Японские методы управления производством : Девять простых уроков : [монография] : сокр. пер. с англ. / Р. Дж. Шонбергер ; [науч. ред., авт. предисл. Л. А. Конарева]. - М. : Экономика, 1988. - 251 с.
15. Харченко І.В. Удосконалення операційного менеджменту в умовах автоматизації управління / І.В. Харченко. - Кіровоград, Видавець Лисенко В.Ф., 2014 - 184 с.

**Igor Kharchenko**

*Kirovograd National Technical University*

**Problems in order introduce lean production on Ukrainian enterprises.**

The aim of this article is to describe the main problems which Ukrainian enterprises face while introducing lean production on Ukrainian enterprises

The article defines technical and organization problem, which must be solved in order introduce lean production. The author proposes the method and totality organization norms, which could minimize production costs. The method may be used in certain production conditions.

**organization production systems, just in time, introducing lean production, minimizing production costs, high quality, method and totality organization norms, simulation algorithms.**

Одержано 13.05.14

УДК 332.122

**О.М. Шинкаренко, доц., канд. екон. наук, Є.В. Костенецький, магістрант**

*Черкаський інститут банківської справи УБС НБУ, м. Київ*

## Методичне забезпечення аналізу конкурентоспроможності регіонів

В статті визначена необхідність розробки єдиного методичного підходу до оцінки конкурентоспроможності регіонів. Розглянуті методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності регіонів. Визначені основні переваги і недоліки інтегральних методів оцінки.

**конкурентний аналіз, регіон, конкурентоспроможність, конкурентні переваги**

**О.Н. Шинкаренко, доц., канд. екон. наук, Е.В. Костенецький, магістрант**

*Черкаського інститута банківського дела УБД НБУ, г. Киев*

**Методическое обеспечение анализа конкурентоспособности регионов**

В статье определена необходимость разработки единого методического подхода к оценке конкурентоспособности регионов. Рассмотрены методические подходы к оценке конкурентоспособности регионов. Определены основные преимущества и недостатки интегральных методов оценки.

**конкурентный анализ, регион, конкуренто-способность, конкурентные преимущества**

**Постановка проблеми.** Основним пріоритетом державної регіональної політики в сьгоднішніх умовах господарювання є забезпечення та підвищення конкурентоспроможності регіонів. Саме конкурентоспроможність є основним фактором стійкого розвитку національної та регіональної економіки. Формування сприятливого внутрішнього та зовнішнього поля конкуренції має базуватися на комплексних і системних оцінках рівня конкурентоспроможності регіонів. На сьгоднішній день економічною думкою створено ряд методологічних підходів для оцінки регіональної конкурентоспроможності, які дозволяють оперативно одержувати обґрунтовані результати.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань формування методики оцінки конкурентоспроможності регіону займалися досить багато вчених, таких як: Агафоненко О.Ю., Ковальська Л.Л., Тарасова О.О., Безугла В.В., Захарченко С.В., Аксьонова І.В., Серова І.А., Ушвицький Л.І., Парахіна В.Н., Смірнов С. Н., Сімачов Ю. В., Засімова Л.С., Чулок А. А. та ін.

Однак, не зважаючи на достатню кількість наукових досліджень з даної тематики, підходи до методики оцінки конкурентоспроможності регіону є різними у різних науковців, що свідчить про відсутність єдиного механізму визначення конкурентоспроможності регіону. Саме тому досить актуальним є питання дослідження різноманітних підходів до оцінки конкурентоспроможності регіону.

**Постановка завдання.** Дослідження існуючих методів та моделей оцінки конкурентоспроможності регіону з метою узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду та формування власної методики аналізу.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток регіонів України характеризується відмінностями в спеціалізації, різним ступенем розвитку підприємництва, інвестиційної та інноваційної активності, що визначає різний рівень їх конкурентоспроможності. Оцінка рівня конкурентоспроможності регіонів дозволяє визначити основні стратегічні засади соціально-економічного розвитку, збільшити ефективність економіки та підвищити конкурентний статус країни та її регіонів. На сьогодні дуже важливим є дослідження існуючих методів та моделей оцінки конкурентоспроможності регіону з метою подальшої розробки методики оцінки його конкурентоспроможності, що дозволяє більш комплексно та системно підійти до вирішення даної проблеми.

На сьогоднішній день економічною думкою створено ряд методологічних підходів для оцінки регіональної конкурентоспроможності, що базуються на використанні комплексного інтегрального підходу до оцінки конкурентоздатності регіону.

Група вчених у складі С. Н. Смірнова, Ю. В. Сімачова, Л. С. Засімової, А.А. Чулок [7] зазначають, що в залежності від цілей оцінки можуть бути обрані як інтегральні, так і часткові показники конкурентоздатності регіону. Згідно з методикою вищезазначених вчених, інтегральний індекс конкурентоздатності регіону розраховується на основі двох зведених індексів, таких як:

– конкурентоздатність підприємств регіону (фінансовий стан підприємства, інвестиційна активність підприємств, інноваційна активність підприємств, диверсифікація галузевої структури регіону, корпоративний розвиток);

– інституційний розвиток регіону (загальний підприємницький клімат, інвестиційний клімат, якість трудових ресурсів, інноваційний розвиток, розвиток інфраструктури, туристична привабливість регіону, ресурсна забезпеченість).

Ковальська Л.Л. [5] у своїх роботах пропонує трьохрівневий комплексний підхід, що складається з розрахунку трьох наступних груп показників:

– конкурентні переваги регіону (стан природних ресурсів, інноваційних, людських та фінансових ресурсів);

– рівень людського розвитку (стан і охорона здоров'я населення; фінансування людського капіталу; рівень освіти населення; екологічна ситуація; демографічний розвиток; розвиток ринку праці; соціальне середовище; матеріальний добробут населення; умови проживання населення);

– рівень зовнішньоекономічної відкритості регіону (відкритість економіки регіону, покриття експортом імпорту, частка експорту у валовому регіональному продукті, частка імпорту у валовому регіональному продукті).

На думку Тарасової О.О. [6] оцінка конкурентоспроможності регіону може здійснюватися за допомогою використання комплексного інтегрального підходу до оцінки конкурентоздатності регіону, який спирається на сім груп показників: наявність й ефективність використання ресурсів регіону; життєвий рівень населення; інвестиційну привабливість регіону; інноваційну складову регіону; введення нових основних засобів; споживання окремих видів енергетичних матеріалів; малі підприємства. Методика оцінки конкурентоздатності О.О. Тарасової складається

умовно з трьох етапів таких, як: розрахунок восьми груп показників, визначення інтегрального показника за кожним регіоном, віднесення регіонів до однієї з чотирьох груп. З точки зору вченої, з якою можна погодитись, показник регіональної конкурентоздатності є комплексним показником, що поєднує три рівні конкурентоздатності: макро-, мезо-, та мікрорівень.

Захарченко С.В. [4] пропонує здійснювати дослідження конкурентоспроможності господарства регіонів та чинників її зростання на 5-х етапах:

- 1) аналіз регіональних чинників конкурентоспроможності господарства області;
- 2) встановлення рівня розвитку та структури господарства області, зокрема промисловості;
- 3) оцінка конкурентних позицій господарства області на макрорайонному, національному та міжнародних ринках;
- 4) оцінка потенціалу факторів конкурентоспроможності внутрішньообласних регіонів (адміністративних районів та міст обласного підпорядкування);
- 5) обґрунтування підходів до управління процесом підвищення конкурентоспроможності господарства регіонів.

Про підхід, заснований на трудовому потенціалі, йдеться в дослідженнях Л. І. Ушвицького та В. Н. Парахіної [8], які вважають, що головним суб'єктом регіону є населення, оскільки регіон являє собою середовище, де населення реалізує свої економічні інтереси, задовольняє свої потреби. Науковці розробили систему показників конкурентоздатності, що представлена основними трьома групами:

- високий рівень життя населення;
- ефективність функціонування господарчого механізму регіону;
- інвестиційна привабливість регіону.

На базі вищезазначених показників визначається інтегральний рівень конкурентоздатності регіону.

Аксьонова І.В. та Серова І.А. [2] пропонують в якості показника оцінки конкурентоспроможності регіонів розглядати інтегральний показник, що розраховується на базі системи індикаторів, які характеризують економічні, соціальні, демографічні та екологічні процеси регіону та мають критерії, тобто ті допустимі значення, перевищення яких загрожує як економічній безпеці, так і конкурентоспроможності.

Фатхутдінов Р. А. [9] пропонує оцінювати конкурентоздатність регіону комплексно, як суму конкурентоздатності показників соціально-економічного розвитку з урахуванням їх значущості. З точки зору Р. А. Фатхутдінова, системність полягає у тому, що:

- регіон з одного боку є підсистемою більш високого рівня, з іншого – глобальною системою для підсистем, що входять в неї;
- кінцевою метою регіону є підвищення якості життя населення [9].

Філобокова Л.Ю. [10] пропонує здійснювати оцінку рівня конкурентоспроможності регіону на основі комплексного показника, сформованого із сукупності агрегованих показників, що відображають певний аспект потенційних можливостей соціально-економічної системи. Запропонована система локальних показників вимірювання зовнішньої конкурентоспроможності регіону складається з наступних груп показників:

- показники потенціалу інноваційної мобільності регіону;
- показники підприємницького потенціал регіону;
- показники економіко-фінансового потенціалу регіону;
- показники природно-ресурсного потенціал регіону.

Оцінка внутрішньої конкурентоспроможності регіональної соціально-економічної системи складається з наступних груп показників:

- показники потенціалу регіональної мобільності;
- показники потенціалу інвестиційної привабливості регіону;
- показники потенціалу іміджу (бренду) регіону.

Узагальнюючи зазначені наукові підходи до оцінки конкурентоспроможності регіону необхідно зазначити, що наведені методики мають спільні риси а саме: використовують запропоновані авторами групи ключових показників які деталізуються в системі різнопланових показників. Найбільш часто використовуються наступні групи показників: показники рівня життя населення, показники інвестиційної привабливості регіону, система показників економічного потенціалу регіону, система показників регіональної ефективності, система показників конкурентних переваг. Наявність різних підходів до вибору показників оцінки конкурентоспроможності регіонів визначається передусім різними цілями, що їх ставили перед собою різні автори. Проте автори наведених методик спільні в своїй думці і пропонують визначати інтегральний показник, який порівнюється з визначеними критеріями чи допустимими значеннями.

Варто зазначити, що головним аспектом для оцінки конкурентоспроможності регіону є адекватний вибір показників для розрахунку інтегрального показника. Основними характеристиками їх повинні бути порівнянність і уніфікованість, тобто дані показники мають бути загально використовувані та загально обчислювальні незалежно від виду діяльності суб'єкта господарювання чи регіону його розташування. Вихідною базою для відбору оцінювальних показників, на нашу думку, можуть бути щорічні статистичні збірники, які формуються з даних, отриманих із статистичної звітності підприємств.

Здійснивши дослідження праць науковців, пропонуємо виділити основні групи оцінювальних показників для оцінки конкурентоспроможності регіону (табл. 1).

Таблиця 1 – Основні групи оцінювальних показників для оцінки конкурентоспроможності регіону

| Група                             | Показники  |
|-----------------------------------|--|
| Підприємницький потенціал         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. кількість малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення (од.);</li> <li>2. обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) малих підприємств на 10 тис. осіб (тис. грн./10 тис. осіб);</li> <li>3. частка фахівців з вищою професійною освітою від загальної чисельності населення регіону залученого в бізнесі (%);</li> <li>4. частка продукції малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції (робіт, послуг) підприємств СПД (%).</li> </ol> |
| Соціально-демографічний потенціал | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. чисельність постійного населення (тис. осіб);</li> <li>2. середній вік населення (роки);</li> <li>3. загальні коефіцієнти приросту (скорочення) населення;</li> <li>4. середньомісячна номінальна заробітна плата (грн.);</li> <li>5. рівень зареєстрованого безробіття (%);</li> <li>6. забезпечення житлом (%);</li> <li>7. витрати на освіту і охорону здоров'я (грн./особу).</li> </ol>  |
| Економіко-фінансовий потенціал    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. експорт на душу населення (тис. грн./особу);</li> <li>2. ВВП на душу населення (тис. грн./особу);</li> <li>3. обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) малих підприємств на одного працівника (тис. грн./працівника);</li> <li>4. рентабельність операційної діяльності (%).</li> </ol>  |
| Виробничий потенціал              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обсяг реалізованої промислової продукції на одну особу населення по містах та районах (тис. грн./особу);</li> <li>2. виробництво валової продукції сільського господарства на одну особу (тис. грн./особу);</li> <li>3. обсяг послуг, реалізованих населенню, у розрахунку на одну особу (тис. грн./особу);</li> </ol>   |



Продовження таблиці 1

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Природно-екологічний потенціал | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. загальна земельна площа (тис.га.);</li> <li>2. викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення (тис.т.);</li> <li>3. викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення у розрахунку на одну особу (кг/особу);</li> <li>4. викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення у розрахунку на квадратний кілометр (т./м<sup>2</sup>)</li> </ol> |
| Інвестиційний потенціал        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. інвестиції в основний капітал (у фактичних цінах, млн. грн.);</li> <li>2. інвестиції в основний капітал на одну особу (у фактичних цінах, грн.);</li> <li>3. введення в експлуатацію загальної площі житла (м<sup>2</sup>);</li> <li>4. введення в експлуатацію житла на 1000 осіб (м<sup>2</sup> загальної площі/1000 осіб);</li> <li>5. пасажирооборот автотранспортних підприємств (млн. пас. км.).</li> </ol>  |

Визначивши групи показників, необхідно здійснити ранжування кожного показника певної групи по конкретному регіону, присвоївши йому номер від 1 до  $n$  (де  $n$  – кількість населених пунктів у досліджуваному регіоні). Далі розраховуємо інтегральний показник по групі для окремого населеного пункту певного регіону:

$$I = \sqrt{R_{r1}^2 + R_{r2}^2 + \dots + R_n^2}, \quad (1)$$

де  $I_{rm}$  – інтегральний показник по групі показників для окремого населеного пункту регіону;

$R_{1, 2, \dots, n}$  – ранговане значення кожного показника в конкретній групі;

$n$  – кількість населених пунктів в досліджуваному регіоні;

$m$  – кількість оцінювальних показників в групі.

Розрахувавши інтегральні показники по кожній з груп, узагальнюємо їх значення в єдиному інтегральному показнику для конкретного населеного пункту, який і визначатиме його конкурентоспроможність в регіоні:

$$I = \sqrt{I_{r1}^2 + I_{r2}^2 + \dots + I_{rk}^2}, \quad (2)$$

де  $I$  – узагальнений інтегральний показник для конкретного населеного пункту;

$I_{rm}$  – інтегральний показник по групі показників для окремого населеного пункту регіону;

$k$  – кількість інтегральних показників, розрахованих для конкретного населеного пункту досліджуваного регіону.

Далі шляхом порівняння значень узагальнених інтегральних показників, можемо визначити конкурентоспроможність населеного пункту в регіоні: чим нижче узагальнений інтегральний показник – тим вища конкурентоспроможність населеного пункту.

**Висновки.** Конкурентоспроможність регіону обумовлюється його здатністю виробляти конкурентоспроможну продукцію в умовах ефективного використання усіх ресурсів, забезпечуючи тим самим стійкий розвиток даного регіону та підвищення життєвого рівня його населення.

Кількісна інтегральна оцінка регіональної конкурентоспроможності базується в основному на показниках регіонального розвитку, які відображають економічні (приріст ВВП, інноваційно-інвестиційна активність, розвиток ринку праці тощо), соціально-демографічні (вирівнювання рівня споживання в країнах та регіонах з високим і низьким рівнем доходів, досягнення ефективного споживання на основі дотримання екологічних вимог, розвиток соціальної інфраструктури, контроль чисельності населення тощо) та екологічні (раціональне природокористування, зберігання технологій, утилізація відходів споживання зберігання та відтворення екосистем тощо) аспекти. Проте жодна з розглянутих методик оцінки об'єктивно не дає

змоги оцінити рівень конкурентоздатності регіону, оскільки базується на використанні різних факторів і показників, що впливають на загальний інтегральний показник.

Необхідною умовою формування конкурентоспроможності регіону є розробка економічно обґрунтованої регіональної програми управління процесом формування конкурентоспроможності регіону, яка б враховувала особливості розвитку певного регіону й дозволила раціонально розподіляти обмежені ресурси. Для проведення оцінки розробки комплексу заходів спрямованих на підвищення конкурентоспроможності регіону необхідно створення аналітичного забезпечення, основою якого є статистичні стандартизовані показники стійкого розвитку, які об'єднуються в загальний інтегральний показник.

## Список літератури

1. Агафоненко О.Ю. Формування системи показників конкурентоспроможності регіонів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / О.Ю. Агафоненко. – Донецьк, 2008. – 38 с.
2. Аксьонова І. В., Серова І.А. Визначення конкурентоспроможності регіону та система показників її оцінки / І. В. Аксьонова, І.А. Серова // БізнесІнформ. – 2011. – №7. – С. 59-61
3. Дмитрієва В.О. Основні підходи та показники оцінки конкурентоздатності регіонів [Електронний ресурс] / В.О. Дмитрієва. - Режим доступу: [http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco\\_2011\\_1/2011\\_1/193-202.pdf](http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2011/eco_2011_1/2011_1/193-202.pdf)
4. Захарченко С.В. Конкурентоспроможність регіонів та чинники її зростання (на прикладі Вінницької області) / С. В. Захарченко // Економічні науки : зб. наук. пр. Луцьк. нац. техн. ун-ту; серія : Регіональна економіка. – Луцьк: ЛНТУ, 2008. – Вип. 5(17). – С. 49-59.
5. Ковальська Л.Л. Методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності регіонів держави [Електронний ресурс] / Л.Л. Ковальська. - Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc\\_Gum/En/RE/2008\\_5\\_2/index.html](http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/En/RE/2008_5_2/index.html).
6. Тарасова О.О. Інтегральні оцінки визначення конкурентоспроможності регіону / О. О. Тарасова // Прометей. Регіональний зб. наук. праць з економіки. Донецький економіко-гуманітарний інститут МОН України; Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Вип. 3. – Донецьк, 2006. – С. 52–55.
7. Механизмы повышения конкурентоспособности экономики регионов [Электронный ресурс] / [Смирнов С. Н., Симачев Ю. В., Засимова Л. С., Чулок А. А.]. – Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2010/05/04/.../WP1\\_2005\\_06.pdf](https://www.hse.ru/data/2010/05/04/.../WP1_2005_06.pdf).
8. Ушвицкий Л. И. Конкурентоспособность региона как новая реалья: сущность, методы оценки, зсовременное состояние / Л. И. Ушвицкий, В. Н. Парахина // Сб. науч. трудов СевКавГТУ. Серия «Экономика». — 2005. — № 1. — С. 15—21.
9. Фатхутдинов Р. А. Стратегическая конкурентоспособность : учеб. / Р. А. Фатхутдинов. — М. : ЗАО «Издательство «Экономика». — 2005. — 504 с.
10. Филобокова Л.Ю. Комплексная оценка конкурентоспособности региона / Л.Ю. Филобокова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал, 2011. — № 2 (26).

### **Olga Shynkarenko, Evgen Kostenetsky**

*The University of Banking of the National Bank of Ukraine Cherkassy Institute of Banking (Kyiv)*

#### **Methodical support the analysis of regional competitiveness**

The article identified the need to develop a common methodological approach to assessing the competitiveness of regions, summarizing domestic and foreign experience and form their own methods of analysis.

To date, a number of economic thought methodological approaches for assessing regional competitiveness based on the use of complex integrated approach to the assessment of the competitiveness of the region. The article is summarized the scientific approaches to evaluating the competitiveness of the region and concluded that these methods use a group of indicators which are detailed in the system of diverse indicators. The article is noted that the main aspect to assess the competitiveness of the region is an adequate choice of parameters for the calculation of the integral indicator.

The article is suggested the following groups of indicators to assess the competitiveness of the region: the entrepreneurial potential, socio-demographic potential, the economic and financial capacity, production capacity, natural and ecological potential, investment potential.

**competitive analysis, region, competitive ability, competitive advantages**

УДК 658.1:338.3

Аль-Шаргі Фахд, асп.

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова*

## Проведення вартісного аналізу господарської практики підприємства і диверсифікація його виробництва

У статті запропоновано комплексний підхід до проведення регулярного економічного аналізу на підприємстві та диверсифікації процесу його виробництва. Обґрунтовано необхідність проведення вартісного аналізу господарських ситуацій, що сприятиме правильним ціновим рішенням. Визначено шляхи освоєння нової продукції. Обґрунтовано найбільш економічний, який дозволяє найбільш повно використовувати наявні резерви і обійтися мінімальним обсягом інвестицій. Визначено залежність інвестиційної складової в ціні та висунуті рекомендації для зменшення інвестиційної складової в ціні, використавши ідею функціонального підходу. Обґрунтовано, що обраний за показником освоєності варіант конструкторського рішення нового виробу буде відрізнятися найбільшою технологічністю для даних умов виробництва. За допомогою цього показника можна більш обґрунтовано врахувати інвестиційну складову при розрахунку ціни для підготовки договорів з замовниками.

**диверсифікація, стратегія, бізнес, доходність, інвестиції, аналіз, управління, підприємство, ціна, технологія**

Аль-Шаргі Фахд, асп.

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

**Проведение стоимостного анализа хозяйственной практики предприятия и диверсификация его производства**

В статье предложен комплексный подход к проведению регулярного экономического анализа на предприятии и диверсификации процесса его производства. Рассмотрены типы стратегии диверсификации на предприятии. Обоснована необходимость проведения стоимостного анализа хозяйственных ситуаций, которая будет способствовать правильным ценовым решениям. Определены пути освоения новой продукции. Обоснован наиболее экономичный, который позволяет наиболее полно использовать имеющиеся резервы и обойтись минимальным объемом инвестиций. Определена зависимость инвестиционной составляющей в цене и выдвинуты рекомендации для уменьшения инвестиционной составляющей в цене, использовав идею функционального подхода. Обосновано, что выбранный по показателю освоенности вариант конструкторского решения нового изделия будет отличаться наибольшей технологичностью для данных условий производства. С помощью этого показателя можно более обоснованно учесть инвестиционную составляющую при расчете цены для подготовки договоров с заказчиками.

**диверсификация, стратегия, бизнес, доходность, инвестиции, анализ, управление, предприятие, цена, технология**

**Постановка проблеми.** Перехід до ринку змушує підприємства докорінно змінити свою корпоративну стратегію. В умовах планової економіки ця стратегія виходила з чітко окресленою галузевою спеціалізацією виробництва, при якій за кожним підприємством була закріплена певна номенклатура продукції. Така спеціалізація безумовно відбивалася на структурі та характері основних виробничих фондів, особливо їх активної частини. Це добре видно на прикладі АТ «Первомайськдизельмаш» - підприємства, яке було спочатку зорієнтоване на виробництво устаткування насамперед для потреб «морської» енергетики (виробництво дизель-генераторів для морських судів). Звідси технічне і технологічне оснащення підприємства відповідало випуску даної продукції.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З утвердженням в країні ринкової економіки для галузі енергетичного машинобудування різко змінилася структура потреб і споживачів. Значно зросло значення «малої» енергетики, саме продукція для неї користуватися підвищеним попитом. Тому «Первомайськдизельмаш» був змушений шукати нових замовників і освоювати випуск таких виробів, які не відповідали сформованому профілю підприємства.

При постановці даної публікації автор спирався на роботи наступних вчених: Бухалкова М. [2], Воронкова Д. [3], Захарченко В. [4], Петровича Й. [6], Стівенсона В. [7] та ін. Проте недостатньо вивчений ряд питань, присвячених напрямкам впровадження стратегії диверсифікації на підприємстві з метою вироблення найбільш ефективних рішень на основі детального і всебічного аналізу можливих варіантів.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є розглянути типи стратегії диверсифікації на підприємстві, а також обґрунтувати необхідність проведення вартісного аналізу господарських ситуацій, що сприятиме правильним ціновим рішенням.

**Виклад основного матеріалу.** На зміну стратегії вузької спеціалізації прийшла стратегія диверсифікації виробництва. Під диверсифікацією розуміємо діяльність підприємства з розширення номенклатури продукції та каналів збуту з метою зменшення ризику спеціалізації. Відзначимо три види диверсифікації: горизонтальну, вертикальну і латеральну ("бічну").

Горизонтальна диверсифікація означає розширення номенклатури за рахунок освоєння однорідних виробів, тобто схожих у конструктивному і технологічному відношенні на вироби, що вже випускаються підприємством. При цьому галузевий профіль підприємства може істотно не змінитися.

Вертикальна диверсифікація припускає розширення номенклатури за рахунок включення у виробничий цикл попередніх (наприклад, заготівельних) і наступних (фінішних, збутових та інших) стадій стосовно структури циклу, яка раніше застосовувалася

Латеральна ("бічна") диверсифікація означає, що підприємство освоює абсолютно незвичні для нього види продукції, вторгаючись тим самим у інші галузеві сфери. При цьому може істотно змінитися профіль підприємства.

Найбільш радикальною і здатною дати високий ефект є, на наш погляд, латеральна диверсифікація, однак вона пов'язана з великими ризиками і вимагає значних інвестицій. Більш помірною представляється вертикальна і особливо горизонтальна диверсифікація, за якої потреби в інвестиціях де в чому залежать від того, наскільки значні необхідні зміни в основних фондах для налагодження виробництва нової продукції.

У сучасних умовах, коли господарюючі суб'єкти відчують гостру нестачу грошових коштів, коли ринок інвестицій залишається обмеженим, а банківські процентні ставки під кредит вельми високі, підприємства можуть собі дозволити в основному горизонтальну диверсифікацію. Але навіть і в цьому випадку потрібен детальний і всебічний аналіз можливих варіантів з метою вироблення найбільш ефективних рішень з малою капіталоємністю.

Освоєння нової продукції може відбуватися трьома шляхами:

- нове виробництво здійснюється на наявних площах і устаткуванні, які залишилися не завантаженими, так як виробництво продукції, яка випускалася раніше згорнуто. Тут виникає необхідність замінити деяке технологічне та допоміжне обладнання, виготовити і (або) придбати нову оснастку, налагодити нову систему каналів матеріально-технічного постачання і збуту готової продукції;

- нове виробництво запускається натомість раніше діючого. Випуск старої (малорентабельної або взагалі нерентабельної) продукції припиняється. При цьому також виникає необхідність у частковій заміні устаткування і виготовлення нової оснастки. На відміну від диверсифікації першим шляхом, підприємство не має в своєму розпорядженні резервом потужностей і згорання старого виробництва може супроводжуватися появою збитків і скороченням робочих місць;

- нове виробництво створюється на додаток до діючого на нових площах і в основному на новому обладнанні. У даному випадку освоєння випуску нової продукції майже не впливає на показники виробництва старої продукції. Йдеться про розширення підприємства за рахунок нового виробництва.

З перерахованих вище шляхів диверсифікації найекономічнішим є перший. Він дозволяє найбільш повно використовувати наявні резерви і обійтися мінімальним обсягом інвестицій. Другий шлях вимагає декілька великих вкладень, але при отриманні достатнього джерела фінансування цілком можливий. Третій шлях видається в сьогоденній складний період нереальним.

Особливість ціноутворення для нових виробів полягає в тому, що, з одного боку, їх собівартість обтяжується інвестиційною складовою і на перших етапах освоєння поточні витрати також підвищені, з іншого боку, володіючи новизною і комерційною привабливістю, ціни на ці вироби можуть бути встановлені з підвищеною нормою рентабельності. Вибір ціни зумовлює ефективність проекту по створенню нового виробництва.

Інвестиційна складова в ціні залежить від таких факторів: ступінь відповідності конструкції виробу технологічними можливостями наявного на підприємстві обладнання та професійному рівню персоналу; умови кредитування проекту з освоєння виробництва даної продукції. Вона складається з двох частин. Перша частина входить до собівартості і відноситься на статтю витрат з освоєння, а друга - витрачається за рахунок чистого прибутку у вигляді платежів по кредиту. Частка інвестиційної складової визначається на основі цінового аналізу інвестиційного проекту як відношення суми дисконтованих капітальних вкладень до сумарної дисконтованої виручки від реалізації продукції.

Для того, щоб зменшити інвестиційну складову в ціні, рекомендується використовувати ідею функціонального підходу. Сенс ідеї полягає в наступному: при проектуванні виробу будується його функціонально-структурна схема, для реалізації функцій конструкції пропонуються різні варіанти конструкторських рішень, кожен варіант задає певну номенклатуру деталей і вузлів. Потім отримані номенклатури піддаються аналізу та оцінці з точки зору можливості їх виробництва на існуючій виробничій базі [6].

Первісна оцінка варіантів може бути виконана за показником освоєності. Освоєність як комплексна властивість характеризується низкою приватних показників, які вказують на рівень ймовірних витрат за такими стадіями, як дослідно-конструкторські роботи (ДКР), технологічна підготовка виробництва та освоєння випуску.

У ході аналізу всі елементи (деталі та вузли) по кожному варіанту розбивають на п'ять груп:

- елементи, повністю запозичені з раніше випущених виробів;
- елементи, запозичені з раніше випущених виробів, але вимагають невеликих конструктивних змін;
- елементи нові, легко освоюються на існуючій виробничій базі;
- елементи нові із середнім ступенем освоєності;
- елементи нові, важко освоюються.

Для кожного варіанту розраховують показник освоєності, попередньо підрахувавши кількість елементів кожної групи. Розрахунок показника освоєності виконується за формулою:

$$K_{oc} = \sum_{i=1}^5 V_i N_i, \quad (1)$$

де  $V_i$  – середня вагомість одного елемента  $i$ -ї групи;

$N_i$  – кількість елементів  $i$ -ї групи.

Показник освоєності характеризує (в узагальненому вигляді) дві сторони процесу освоєння виробництва: тривалість циклу підготовки виробництва та освоєння, а також інвестиції на підготовку і освоєння. З декількох варіантів перевага віддається тому, у якого показник освоєності найменший.

Середню вагомість елементів визначають виходячи з середніх одноразових витрат, які обумовлені необхідністю: виконання дослідно-конструкторських робіт (ДКР); виготовлення технологічного оснащення; придбання та монтажу нового обладнання.

У таблиці 1 представлено класифікацію елементів по групах і їх вагомість в залежності від наявності витрат на освоєння на прикладі когенераційної установки виробництва АТ «Первомайськдизельмаш».

Таблиця 1 - Класифікація елементів виробів в процесі технічної підготовки виробництва

| Група | Елементи                        | Витрати на |          |            |
|-------|---------------------------------|------------|----------|------------|
|       |                                 | ДКР        | оснастку | обладнання |
| 1     | Повністю запозичені             | Немає      | Немає    | Немає      |
| 2     | Запозичені з невеликими змінами | Є          | Є        | Немає      |
| 3     | Нові, легко освоєні             | Є          | Є        | Немає      |
| 4     | Нові, середньо освоєні          | Є          | Є        | Немає      |
| 5     | Нові, важко освоєні             | Є          | Є        | Є          |

Обраний за показником освоєності варіант конструкторського рішення нового виробу буде відрізнятися найбільшою технологічністю для даних умов виробництва. За допомогою цього показника можна більш обґрунтовано врахувати інвестиційну складову при розрахунку ціни для підготовки договорів з замовниками.

Якщо традиційне використання функціонального підходу в методиці вартісного аналізу направлено на вибір варіанта, що відрізняється малими поточними витратами, то в пропонованій методиці вибір варіанта ведеться в першу чергу з позицій призначення такої ціни нового виробу, яка забезпечить покриття не тільки поточних, а й інвестиційних витрат, а вони при здійсненні стратегії диверсифікації виробництва досить значні.

Крім того, оцінка показника освоєності дозволяє судити про те, наскільки ефективно справляються конструктори й технологи із завданням створення технологічних і економічних у виробництві виробів.

Щоб сформувавши правильну цінову політику, економісту потрібно виявити: фактори впливу; побудувати алгоритм утворення цін; розробити цінові моделі; оцінити ризики через помилки при призначенні цін; намітити шляхи підвищення рентабельності своєї продукції і забезпечення рентабельності освоєних нових виробів. У рішенні названих завдань істотну допомогу може надати використання прийомів і процедур вартісного (функціонально-вартісного) аналізу. Такий аналіз позитивно зарекомендував себе стосовно до промислової інвестиційної продукції, характерної для Первомайськдизельмаш.

Сам по собі вартісний аналіз не є самоціллю, він підпорядкований вирішенню будь-якого конкретного завдання, пов'язаного зі зміною господарської, ринкової або соціальної ситуації. Потреба у проведенні вартісного аналізу виникає тоді, коли фактичні характеристики, параметри чи економічні показники продукції входять в протиріччя з пропонованими до неї вимогами споживачів або виробників. Наприклад, до вартісного аналізу звертаються, якщо продукція стала або морально застарілою і не користується попитом, або занадто дорогою і нерентабельною у виробництві, або не відповідає будь-яким нормам (безпечної експлуатації, санітарно-гігієнічним, екологічним та іншим).

Залежно від умов проведення аналіз може бути внутрішнім або зовнішнім.

Внутрішній аналіз виконують самі працівники підприємства, його фахівці в області економіки, фінансів, цін, техніки, технології, маркетингу і т.д. При цьому менеджери підприємства хочуть усвідомити для себе, в чому криються: причини незадовільного стану виробництва; недоліки в реалізації або експлуатації того чи іншого виробу, що випускається. Цей вид аналізу залишається найбільш поширеним до теперішнього часу.

Зовнішній аналіз виконується силами незалежних вартісних аналітиків, яких запрошує підприємство з боку. При цьому аналітики стають ніби експертами або аудиторами, так як від них чекають об'єктивних висновків за рішенням конкретної проблеми.

У міру розвитку ринку, мабуть все частіше будуть відбуватися зіткнення інтересів між господарюючими суб'єктами і все частіше буде виникати потреба в незалежному, неупередженому зовнішньому аналізі.

Ціна - це не тільки економічний показник, а й потужний важіль керування. Від цінової політики залежить фінансова стійкість підприємства. Тому вартісний аналіз в системі ціноутворення повинен активно застосовуватися поряд з іншими сучасними економіко-математичними методами [2,3].

Існує безліч різноманітних господарських ситуацій, коли використання вартісного аналізу сприяє правильним ціновим рішенням. Відзначимо лише найбільш характерні:

1. Конкуренти знизили ціни на аналогічну продукцію. Тому при старій ціні продукція аналізованого підприємства перестала користуватися попитом. За допомогою аналізу треба знайти рішення, що дозволяє знизити собівартість виробництва (і відповідно ціну) шляхом економного витрачання якого ресурсу, або утримати ціну на колишньому рівні, але підкріпити попит за рахунок - зростання якості, поліпшення сервісу, розширення функціональних можливостей продукції.

2. Конкуренти підвищили якість своєї продукції, внаслідок чого попит на продукцію аналізованого підприємства впав. Вартісний аналіз може підказати найбільш раціональне рішення: йти слідом за конкурентами по шляху підвищення якості, або знайти рішення щодо зниження собівартості і відповідно ціни, або сконцентрувати увагу на освоєнні виробництва нової, більш рентабельної продукції.

3. У ході виконання замовлення між підприємством-виробником і підприємством - замовником виникли певні розбіжності. Наприклад, замовник затримує проміжні або кінцеві платежі, своєчасно не вивозить продукцію, через що виробник несе збитки. Можуть мати місце затримки в термінах поставки з вини виробника і тоді збитки мають місце у замовника. Можуть виникнути пропозиції від виконавця з коригування ціни в більшу сторону з тих чи інших обставин, проти яких заперечує замовник. Тільки за допомогою незалежного вартісного аналізу можна довести правомірність тих чи інших претензій.

4. Пропонується здійснення організаційно-технічного заходу, який для підприємства в цілому начебто ефективно. Однак інновація поліпшить показники

роботи одних цехів, а інших, навпаки, погіршить. У заходів з'являються як активні прихильники, так і активні супротивники. Завдання вартісного аналізу відповісти на питання, чи дійсно ефективний пропонований захід і чи потрібно його реалізовувати, враховуючи фактор зміни ціни і собівартості?

5. Переглядаючи звіти цехів, керівники підприємства виявили те, що в деяких цехах накладні витрати надмірно великі. А це негативно відбивається на сумах калькуляційних статей при обґрунтуванні або перевірці цін. Пояснення цехових менеджерів можуть виявитися непереконливими. Вартісний аналіз, що проводиться силами незалежних аналітиків, покликаний дати відповідь, наскільки виправдані підвищені накладні витрати.

6. Діюча на підприємстві технологія робить шкідливий вплив на навколишнє середовище. Треба вирішити, зберегти дану технологію і нести великі збитки від штрафів або домагатися кредиту для інвестування коштів в природоохоронні заходи. Відповідь на питання може дати також вартісний аналіз.

7. При існуючому обсязі виробництва на підприємстві багато одиниць обладнання виявляються ненавантаженими, від чого в калькуляції є значні амортизаційні відрахування. Виникає питання, яким чином і до якого рівня потрібно підняти випуск продукції, щоб амортизація, так само як і інші умовно-постійні витрати, були невеликими. Тут теж необхідний вартісний аналіз.

8. За результатами звітної періоду виявилися значні розбіжності між плановими та фактичними витратами. Звітна і планова калькуляції різняться. У цьому випадку завдання вартісного аналізу полягає в тому, щоб з'ясувати причини цих розбіжностей і уточнити нормативи витрат для планування собівартості і, відповідно, цін на наступний період.

Для вирішення розглянутих завдань аналітики вартості застосують різні прийоми і підходи. У той же час будь-яка аналітична процедура включатиме такі напрямки, як:

- визначення корисного потенціалу аналізованого об'єкта та умов його найбільш повного використання;
- виявлення прихованих резервів у об'єкті, які не знаходять використання в нормальних умовах експлуатації;
- розробка пропозицій щодо приведення витрат до доцільного рівня.

При вартісному аналізі виходять з того постулату, що у всіх випадках і у всіх виробках є не виправдані, холості витрати. Можна відзначити наступні причини їх виникнення:

- конструктори при проектуванні виробу, а технологи при розробці технології не використовували ефективні конструкторські та технологічні рішення внаслідок або поспішності у виконанні робіт, або інертності мислення, або слабкою інформованості про нові досягнення в галузі техніки, технології і матеріалів;
- менеджери на підприємстві керувалися головним чином застарілими підходами і допускали консерватизм при прийнятті управлінських рішень, задовольняючись склалася економічними показниками виробництва;
- економічна служба підприємства обмежувалася фіксуванням розрахованих показників витрат і не брала заходів щодо цілеспрямованого управління ними.

Виявлення даремних витрат має виняткове значення при реалізації витратного підходу в ціноутворенні. У цьому випадку ціна є функцією витрат. Однак методологія ціноутворення виходить з того, що для розрахунку цін повинні застосовуватися не фактичні витрати, а нормативні. Таким чином, фахівець з цінами повинен очистити фактичні витрати від різного роду не виправданих витрат і вийти тим самим на дійсно нормативні витрати, що відображають об'єктивно необхідні потреби в ресурсах при



здійсненні виробничого процесу. Слід взяти на озброєння такі прийоми вартісного аналізу, як визначення корисних функцій, розрахунків функціонально виправданих витрат, усунення непотрібних функцій і їх носіїв [8].

**Висновки.** Як бачимо, у багатьох випадках аналіз виявляється складовою частиною комплексного дослідження, в якому беруть участь не лише вартісні аналітики, а й маркетингологи, аудиторів, бухгалтерів, фінансисти та інші фахівці з економіки та фінансів. Дуже важливою умовою успіху такої спільної роботи є дотримання принципу колективної творчості в робочих аналітичних групах. Комплексний, творчий підхід до розгляду проблем, які стоять перед підприємством дозволяє знайти нестандартні, ефективні рішення, прийнятні і для виробника продукції, і для її споживача.

У нинішніх умовах, коли підприємства відчувають гострий брак грошових коштів, помилки в ціноутворенні особливо небезпечні з точки зору збереження економічної спроможності. Досвід Первомайськдизельмаш, як і багатьох інших підприємств, переконує в тому, що найперше завдання заводських менеджерів полягає в тому, щоб вести регулярний економічний аналіз господарської діяльності.

## Список літератури

1. Богомолов Д.А. Проблемы развития внутрифирменного предпринимательства в диверсифицированных компаниях / Д.А. Богомолов. // Вестник Инжэкона. - 2009. - №2. - С. 237-239.
2. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование / М.И. Бухалков. – М.: Питер, 1999. – 285 с.
3. Воронков Д.К. Управління змінами на підприємстві: теорія та прикладні аспекти : [монографія] / Д.К. Воронков. – Харків: ІНЖЕК, 2010. – 340 с.
4. Захарченко В.І. Розвиток стратегічних підходів до управління підприємством у нестабільних умовах : [монографія] / В.І. Захарченко, М.М. Меркулов та ін. – Донецьк: Ноулідж, 2014. – 188 с.
5. Каплан Р.С. Организация, ориентированная на стратегию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: Олимп – Бизнес, 2005. – 416 с.
6. Петрович Й.М. Організація виробництва : [підручник] / Й.М. Петрович, Г.М. Захарчин. – Львів: Магнолія плюс, 2004. – 400 с.
7. Стивенсон В.Дж. Управление производством / В.Дж. Стивенсон. – М.: БИНОМ, 1999. – 927 с.
8. Хорн Дж.К.Ван. Основы управления финансами / Хорн Дж.К.Ван. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 800 с.

**Fahd Al-Sharqy**

*Odessa I.I.Mechnikov national university*

### **Conduct cost analysis of enterprise business practices and diversifying production**

This paper proposes an integrated approach to the regular economic analysis at the enterprise and diversification of its production process. The types of diversification strategies in the enterprise. The necessity of carrying out cost analysis of economic situations, which will facilitate the correct pricing decisions.

The ways of the development of new products. Justified the most economical, which can more fully use the available reserves and do minimum investment. The features of the pricing for the new products, which is that, on the one hand, their production cost is compounded by the investment component and the first stages of development of operating costs also increased, on the other hand, having a novelty and commercial appeal, the prices of these items can be installed with an increased rate of return. The dependence of the investment component in the price and put forward recommendations to reduce investment costs in prices, using the idea of the functional approach.

It is proved that the selected option in terms of assimilation of a new product design solution will differ greatest adaptability for the conditions of production. The indicator can be more appropriately taken into account when calculating the investment component prices for the preparation of contracts with customers. In the proposed method selection option from the standpoint of being a destination price of the new product, which will provide coverage of not only current, but also the investment costs. Furthermore, assessment of the implementation rate gives an indication of how effectively cope designers and engineers with the task of creating a technological and economical to manufacture products.

**diversification strategy, business, profitability, investment analysis, management, company, price, technology**

Одержано 28.04.14

УДК 65.011.1 : 65.018

**Ю.А. Баєв, асп.**

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова*

## Фінансове управління розвитком підприємства у нестабільному середовищі

У статті визначено особливості сучасного управління фінансами промислового підприємства, їх роль та функції. Запропоновано методичні підходи до удосконалення управління грошовими потоками на підприємстві. Проведено розрахунки економічної ефективності запропонованих заходів. Особливу увагу приділено фінансовому регулюванню. Розглянуті вимоги і норми державного фінансового регулювання, які є обов'язковими для всіх господарюючих суб'єктів і необхідні для забезпечення максимальної віддачі, ефективності фінансового управління, більш повного і комплексного використання наявних у розпорядженні підприємств фінансових інструментів. Обґрунтовано, що для забезпечення ефективного управління фінансами підприємству необхідно враховувати питання фінансового регулювання на всіх рівнях, і особливо там, де воно не може впливати на його умови і закони.

**підприємство, фінанси, управління, функція, регулювання, методи, аналіз, потоки**

**Ю.А. Баєв, асп.**

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

**Финансовое управление развитием предприятия в нестабильной среде**

В статье определены особенности современного управления финансами промышленного предприятия, их роль и функции. Предложены методические подходы к совершенствованию управления денежными потоками на предприятии. Проведены расчеты экономической эффективности предложенных мероприятий. Особое внимание уделено финансовому регулированию. Рассмотрены требования и нормы государственного финансового регулирования, которые являются обязательными для всех хозяйствующих субъектов и необходимы для обеспечения максимальной отдачи, эффективности финансового управления, более полного и комплексного использования имеющихся в распоряжении предприятий финансовых инструментов. Обосновано, что для обеспечения эффективного управления финансами предприятию необходимо учитывать вопросы финансового регулирования на всех уровнях, и особенно там, где оно не может влиять на его условия и законы.

**предприятие, финансы, управление, функция, регулирование, методы, анализ, потоки**

**Постановка проблеми.** Для того, щоб краще розібратися в тому, наскільки для менеджменту промислового підприємства важливою є функція управління фінансами, необхідно визначити те значення, роль яку відіграють фінанси в діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Для забезпечення ефективного управління фінансами підприємству необхідно враховувати питання фінансового регулювання на всіх рівнях, і особливо там, де воно не може впливати на його умови і закони. Саме тому управління фінансами підприємства передбачає розробку певної фінансової стратегії і тактики на основі фінансового аналізу, всебічної оцінки його результатів, прогнозування доходів і витрат, зміни структури активів і пасивів, зміни обсягу і структури вартості реалізованої продукції, прибутку, а так само динаміки факторів зовнішнього середовища.

При написанні статті автором були використані роботи наступних вчених: Брейлі Р., Майерс С. [3], Захарченко В.І., Меркулова М.М., Балахонової О.В. [5], Коваленко М.А., Чеснокова В.Л. [6], Савицька Г.В. [8] та ін. Проте недостатньо

опрацьовані напрямки фінансового регулювання, які здійснюються підприємством самостійно і за власним вибором в залежності від цілей і завдань стратегічного розвитку, організаційних і управлінських можливостей, розмірів бізнесу. Воно необхідне для забезпечення максимальної віддачі, ефективності фінансового управління, більш повного і комплексного використання наявних у розпорядженні підприємств фінансових інструментів.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є розробка заходів управління фінансами підприємства в нестабільному середовищі з урахуванням питання фінансового регулювання на всіх рівнях, і особливо там, де воно не може впливати на його умови і закони.

**Виклад основного матеріалу.** Фінанси підприємства, як одна з основних складових фінансової системи країни (поряд з державними та приватними фінансами), являють собою систему економічних відносин господарюючих суб'єктів, пов'язаних з утворенням, розподілом і використанням грошових коштів у процесі здійснення ними господарської діяльності [1].

При цьому фінанси підприємств відіграють значну роль, як у розвитку самих підприємств, так і в формуванні економічної системи країни в цілому:

- утворюють переважну частину надходжень державного бюджету;
- допомагають здійсненню ефективного грошового обороту в країні, забезпечуючи зв'язок усіх складових фінансової системи в єдине ціле;
- забезпечують безперервний процес розширеного відтворення;
- формують основу для реалізації довгострокових стратегічних та поточних програм підприємства;
- є важливим чинником вирішення низки соціальних питань та програм;
- формують механізми і основні напрями реінвестування вільних грошових коштів державної та приватної сфери.

Реалізація цих та ряду інших завдань здійснюється фінансами підприємства через виконання їх функцій:

1. Ресурсоформуюча. Передбачає накопичення грошових коштів для подальшого формування необхідного обсягу виробничих, сировинних, трудових ресурсів для здійснення підприємством його виробничої діяльності і постійного їх оновлення.

2. Розподільча. Мається на увазі розробка програми розподілу потоку фінансових ресурсів між різними напрямками фінансування (виробничої, інвестиційної, фінансової) з метою їх найбільш ефективного використання та досягнення максимального фінансового результату як у короткостроковому, так і в довгостроковому періодах.

3. Контрольна (або управлінська). Саме через аналіз фінансових результатів та контроль за фінансовими потоками здійснюється визначення результативності господарської діяльності підприємства і саме на основі фінансових показників і можливостей розробляються коригування планів розвитку підприємства в майбутньому.

4. Системоутворююча. Дуже часто фінансове управління є основною системою планування та управління діяльністю та розвитком підприємства основою для побудови системи менеджменту на підприємстві.

Аналіз фінансової діяльності та апробацію запропонованих заходів було проведено на ПАТ «Одеський припортовий завод». Спочатку автор поставив завдання розробити класифікацію грошових потоків (рис. 1).

Управління фінансами підприємства здійснюється за двома основними напрямками:

1. Зовнішнє фінансове управління. Воно має на увазі організацію фінансових взаємин з державою і державним бюджетом, фінансовими агентами (кредитними організаціями, лізинговими та страховими компаніями, фондами, біржами),

контрагентами (постачальниками продукції та послуг), покупцями продукції та дилерами. Це включає в себе планування і контроль за фінансовими потоками, забезпечення постійного позитивного платіжного балансу.

2. Внутрішнє (внутріфірмове) управління фінансами. Організація фінансових потоків між окремими підрозділами (фірмами холдингу, службами підприємства), розподіл фінансових ресурсів між «споживачами», розробка бюджетного плану, нормативів і лімітів витрачання коштів кожною структурною одиницею, контроль за виконанням бюджетів - все це окремі завдання комплексу внутрішньофінансового фінансового менеджменту [5, с. 170].

Реалізація цих функцій і напрямів практичної діяльності підприємства обумовлена деякими особливостями фінансового управління (планування) як основної складової системи управління організацією:

- фінансове управління є основою реалізації фінансової стратегії підприємства і відповідно загальної стратегії розвитку підприємства через забезпечення найбільш ефективних методів і форм фінансування напрямків діяльності [7, с. 31];

- фінансове управління є безперервним у часі. Отримання і списання грошових коштів з розрахункового рахунку в рахунок здійснення різних розрахунково-касових операцій, пошук джерел фінансування, вибір оптимального напрямку вкладення грошових коштів та інші питання вирішуються фінансовою службою підприємства щодня і навіть щогодини. Ця діяльність не може бути припинена без заповідання економічних збитків підприємству;

- будучи залежною формою діяльності по відношенню до виробничої (забезпечення всіх її потреб), фінансове управління в той же час і визначає цілі та завдання цієї виробничої діяльності;



Рисунок 1 – Класифікація грошових потоків підприємства за видами господарської діяльності (узагальнення автора)

- так само галузевою належністю визначаються особливості і характер фінансових потоків підприємства. Структура і напрямки вихідного та вхідного

грошового потоку, питома вага в них міжнародних розрахунків, чисто фінансових операцій, взаємозаліків різні залежно до якої області матеріального виробництва стосується ця фірма. Для машинобудівних підприємств характерна велика різноманітність напрямків отримання фінансових ресурсів (як географічний, так і структурний) і те ж для витрачання грошових коштів, обумовлене різноманітною, що постійно оновлюється номенклатурою машинобудівної продукції. Цим пояснюється і складність управління фінансовими потоками підприємства їх планування і контролю;

- конкретні способи здійснення фінансового управління, методи та обсяги робіт визначаються галузевою приналежністю підприємства. Для меблевої промисловості характерний повний набір «послуг» фінансового менеджменту, при цьому особливо серйозні обсяги займають управління фінансуванням оборотних коштів (придбання компонентів меблевих виробів та незавершеного виробництва), а так само пошук джерел фінансування інвестиційної діяльності (зважаючи на велику капіталомісткість виробництва);

- управління фінансами підприємства нерозривно пов'язане з фінансовим та фондовим ринком. Тому у фінансовій стратегії обов'язково враховуються особливості і динаміка розвитку складових фінансового ринку, де підприємство здійснює свою господарську діяльність [3, с. 309]. Зміна курсів валют, ставок кредитного та депозитного відсотка, доступність фінансових інструментів фондового ринку роблять значний (у деяких випадках визначальний) вплив на вибір цих інструментів і характер взаємодії з фінансовим ринком;

- від ефективності фінансового управління багато в чому залежить постійне стабільне функціонування підприємства як господарюючого суб'єкта, його поступальний розвиток. Саме помилки у фінансовому плануванні часто призводять підприємство до неможливості виконання взятих на себе зобов'язань, до банкрутства.

В процесі розробки заходів з фінансового регулювання виникла необхідність проаналізувати основні напрями оптимізації (рис. 2).



Рисунок 2 – Основні напрями оптимізації грошових потоків на підприємстві (розробка автора)

Також було використано низку різних методів дослідження. Наприклад, SWOT-аналіз (табл. 1).

Таблиця 1 – SWOT-аналіз ПАТ «Одеський припортовий завод»

|  |  |
|--|--|
| <p><u>Сильні сторони:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Позитивний імідж заводу</li> <li>2. Тридцять чотири роки на ринку хімічних продуктів та послуг</li> <li>3. Гарна кредитна історія</li> <li>4. Монополіст на вітчизняному ринку виробництва та перевантаження аміаку та карбаміду</li> <li>5. Ефективне використання ресурсів</li> <li>6. Впровадження нових технологій</li> <li>7. Уміння грамотно вести конкурентну боротьбу</li> </ol> | <p><u>Можливості:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розширення асортименту продукції</li> <li>2. Погіршення позицій конкурентів на ринку</li> <li>3. Утримувати монополістичне положення на ринку хімічних продуктів та послуг</li> <li>4. Підвищений попит на виробляємо продукцію</li> <li>5. Впровадження новітніх екологічно безпечних технологій</li> </ol> |
| <p><u>Слабкі сторони:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Місце розташування заводу (можливий дефіцит водних ресурсів)</li> <li>2. Немоżliвість приймати оперативні рішення</li> <li>3. Завод не розширює асортимент продукції (хоча і має таку можливість)</li> <li>4. Консерватизм системи управління</li> </ol>   | <p><u>Загрози:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поява нових конкурентів</li> <li>2. Зростання аналогів</li> <li>3. Зміна смаків і потреб покупців</li> <li>4. Зростання цін на сировину і матеріали</li> <li>5. Зростання цін на газ</li> </ol>   |

Управління фінансами підприємства нерозривно пов'язане з поняттям фінансового регулювання, тобто забезпечення необхідних умов функціонування та ефективного розвитку фінансової системи та накопичення фінансових ресурсів [6, с. 284].

При цьому фінансове регулювання здійснюється на декількох рівнях з застосування різних методів, форм і способів впливу на фінансову систему для досягнення поставлених цілей.

Аналіз руху грошових коштів на конкретному підприємстві представлено у таблиці 2.

Таблиця 2 – Аналіз джерел притоку і відтоку грошових коштів ПАТ «ОПЗ» за 2009-2011рр., тис.грн.

| Показник                               | 2009    | 2010    | 2011    |
|--|---------|---------|---------|
| Залишок грошових коштів                | 425319  | 57203   | 49895   |
| Надходження, у т.ч.:                   |         |         |         |
| Виручка від реалізації                 | 2114654 | 3590096 | 5588601 |
| Бюджетні асигнування                   | -       | 190764  | 795793  |
| % по фінансовим вкладам                | -       | 1392    | 2450    |
| Інші надходження                       | 18535   | 3152063 | 1971500 |
| Витрати, у т.ч. :                      |         |         |         |
| На оплату товарів                      | 1592891 | 3254077 | 42225   |
| На оплату праці                        | 182143  | 191366  | 252433  |
| Відрахування на соціальні заходи       | 65519   | 92106   | 131553  |
| На оплату машин і ТЗ                   | -       | -       | -       |
| На фінансові вклади                    | -       | -       | -       |
| На розрахунки з бюджетом               | -       | 67030   | -       |
| Здано в банк з каси                    | -       | -       | -       |
| Інші виплати                           | -       | 3225179 | 2009938 |
| Залишок грош. коштів на кінець періоду | 57203   | 49895   | 307194  |

На рівні підприємства (холдингу) фінансове регулювання здійснюється шляхом методичного, організаційного, інформаційного, технічного забезпечення функціонування фінансової системи підприємства. Для цих цілей розробляються:

- фінансові структури управління;
- способи відбору персоналу фінансової служби;
- прикладне програмне забезпечення в галузі економіки;
- здійснюється регулювання інформаційних потоків в організації;
- організація взаємодії фінансового управління з іншими напрямками менеджменту на підприємстві.

Ці напрямки фінансового регулювання здійснюються підприємством самостійно і за власним вибором в залежності від цілей і завдань стратегічного розвитку, організаційних і управлінських можливостей, розмірів бізнесу. Воно необхідне для забезпечення максимальної віддачі, ефективності фінансового управління, більш повного і комплексного використання наявних у розпорядженні підприємств фінансових інструментів [2].

Більш високим рівнем регулювання фінансових процесів є державний. Він має на увазі законодавче, нормативне, методичне, фінансове, процесне регулювання діяльності підприємств, забезпечення взаємодії їх між собою і з державними структурами з метою захисту інтересів більшості господарюючих суб'єктів і населення (фінансових, соціальних). Воно включає в себе:

- розробку вимог організації та контролю за фінансовою діяльністю підприємств (норми бухгалтерського обліку, здійснення податкових платежів, загальноуправлінських норм і правил);
- формування нормативно-законодавчих основ організації, функціонування та ліквідації підприємства як суб'єкта цивільно-правових відносин;
- забезпечення ефективної взаємодії інвестиційного та фінансового ринків, створення сприятливих умов для потоку інвестицій (і відповідно розвитку) пріоритетних галузей промисловості і окремих регіонів;
- визначення вимог і порядку взаємовідносин з кредитними організаціями (розрахунково-касове обслуговування в банках, валютний контроль і забезпечення міжнародних розрахунків, порядку і форм кредитування);
- забезпечення необхідних умов (законодавчих і фінансових) для розвитку ринку страхових послуг та розширення можливостей страхування як чинника зниження фінансових ризиків підприємств;
- регулювання системи податкових платежів;
- організація функціонування валютного ринку і валютної політика НБУ;
- розробку комплексу норм, що регулюють функціонування ринку цінних паперів (правил здійснення торгових операцій з цінними паперами, захисту прав утримувачів цінних паперів).

Ці вимоги і норми державного фінансового регулювання є обов'язковими для всіх господарюючих суб'єктів і саме тому і виконують покладені на них функції. Підприємство самостійно не може управляти і впливати на державну систему фінансового регулювання і повинно виконувати всі встановлені законодавством правила і норми. І саме тому вони мають значний вплив на фінансову політику підприємства [8, с. 24].

На основі проведеного аналізу фінансової діяльності ПАТ «ОПЗ» було запропоновано методичні підходи до удосконалення управління грошовими потоками на підприємстві (рис. 3).



Рисунок 3 – Основні етапи управління грошовими потоками підприємства (пропозиція автора)

Ще вищим (і останнім) є міжнародний (світовий) рівень фінансового регулювання. Він покликаний організувати і контролювати рух і перерозподіл фінансових ресурсів на міждержавному рівні. І цей рівень має вплив на регулювання фінансової діяльності підприємства, особливо у випадках:

- транснаціонального характеру бізнесу. Якщо діяльність підприємства здійснюється відразу на кількох національних ринках, воно виявляється включеним в світовий рух фінансових ресурсів;

Наприкінці дослідження автором було проведено розрахунки економічної ефективності запропонованих заходів (табл. 3).

Таблиця 3 – Розрахунок ефективності запропонованих заходів на ПАТ «ОПЗ»

| № | Показник                        | Заходи   |   |                    |
|---|---------------------------------|--|---|--------------------|
|   |                                 | запросити спеціалістів, які зможуть проконсультувати стосовно нових технологій | орієнтування на зменшення дебіторської заборгованості | виробництво AdBlue |
| 1 | Витрати, тис.грн, в тому числі: |  |   |                    |
|   | на придбання                    | 165 00   | 100   | 12300              |
|   | на обслуговування (на рік)      | 157  | 3-5   | 125                |



Продовження таблиці 3

|   |                          |          |         |          |
|---|--------------------------|----------|---------|----------|
| 2 | Дохід, тис.грн           |          |         |          |
|   | 1                        | 2000     | 1500    | 18500    |
|   | 2                        | 2000     | 1750    | 19000    |
|   | 3                        | 2000     | 1800    | 19500    |
|   | 4                        | 3000     | -       | 20000    |
|   | 5                        | 3500     | -       | 20500    |
| 3 | Мінімальна дохідність, % | 11       | 10      | 14       |
| 4 | NPV 1, тис.грн.          | 18018,02 | 1363,64 | 16228,07 |
|   | NPV 2                    | 16260,20 | 1446,28 | 14728,68 |
|   | NPV 3                    | 14705,90 | 1353,38 | 13175,68 |
|   | NPV 4                    | 19736,80 |         | 11834,32 |
|   | NPV 5                    | 20710,1  | -       | 10777,20 |
|   | $\Sigma$ NPV             | 89430,82 | -       | 66743,85 |
| 5 | Ефективність проекту     | 72145,82 | 4048,3  | 53818,85 |

**Висновки.** Для забезпечення ефективного управління фінансами підприємству необхідно враховувати питання фінансового регулювання на всіх рівнях, і особливо там, де воно не може впливати на його умови і закони.

Тому управління фінансами підприємства в нестабільному середовищі передбачає розробку певної фінансової стратегії і тактики на основі фінансового аналізу, всебічної оцінки його результатів, прогнозування доходів і витрат, зміни структури активів і пасивів, зміни обсягу і структури вартості реалізованої продукції, прибутку, а так само динаміки факторів зовнішнього середовища. Рішення повинні носити варіантний характер, і одне із завдань управління фінансами - вибір найбільш раціонального і одночасно реально здійсненого варіанту економічного забезпечення виробничого процесу.

## Список літератури

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 року №3126-XII (в редакції Закону України від 14 вересня 2006 року №140-V) (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/show/2121-14>
2. Методика аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств державного сектору економіки, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 14 лютого 2006 року № 170 ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0332-06>
3. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов : [пер. с англ.] / Р. Брейли, С. Майерс. – М.: Олимп-Бизнес, 1997. – 1120 с.
4. Захарченко В.И. Эффективность использования финансового менеджмента на предприятии / В.И. Захарченко // Ринкова економіка: сучасна теорія та практика управління. – 2007. – Т.10. – Вип.16. – С.40– 48.
5. Захарченко В.И. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті : [навч. посібник] / В.И. Захарченко, М.М. Меркулов, О.В. Балахонova. – Львів: Магнолія-2006, 2012, - 352с.
6. Коваленко М.А. Фінансовий словник : [навч. посібник] / М.А. Коваленко, В.Л. Чесноков. – Херсон: Олді-плюс, 2009. – 382 с.
7. Ольве Н.-Г. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей : [пер. с англ.] / Н.Г. Ольве, Ж. Рой, М. Веттер. – М.: Вильямс, 2004. – 304 с.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : [уч. пособие]. / Г.В. Савицкая. - Мн.: Новое издание, 2002. – 387 с.

**Yuri Baev**

*Odessa I.I.Mechnikov national university*

**Financial management of enterprise development in an unstable environment**

The article defines the features of a modern industrial enterprise financial management, their role and functions.

Methodical approaches to improve cash flow management in the enterprise. This allowed more effectively plan, analyze, and monitor cash flows of the enterprise. The calculations of the economic efficiency of the proposed measures. Were also used a number of different methods. For example, SWOT-analysis, by which established strengths and weaknesses of the company and its risks identified and development opportunities. Particular attention is paid to financial regulation. The requirements and regulations of the state of financial regulation, which are mandatory for all businesses. These areas of financial regulation and implemented enterprise independently of their choice depending on the goals and objectives of the strategic development, organizational and managerial capabilities, business size. It is necessary to maximize the impact, financial management, a more complete and comprehensive utilization of available financial instruments businesses.

The analysis suggests that to ensure effective financial management enterprise must consider questions of financial regulation at all levels, and especially where it can not affect its conditions and laws. That is why the financial management of the enterprise involves the development of a specific financial strategy and tactics based on the financial analysis, a comprehensive assessment of its results, forecasting revenues and expenses, changes in the structure of assets and liabilities, changes in the volume and cost structure of sales, profits, as well as the dynamics of environmental factors. Solutions have to be a variant character, and one of the tasks of financial management - selection of the most rational and workable options simultaneously ensure economic production process.

**enterprise, finance, management, function, regulation, methods, analysis, flows**

Одержано 28.04.14

**УДК 330.3**

**О.В. Бондаренко, здобувач**

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова*

## **Обґрунтування варіантів оподаткування підприємств малого бізнесу регіону**

Стаття присвячена аналізу функціонування малих підприємств на рівні регіону в умовах різних систем оподаткування за допомогою комплексу імітаційних моделей. Розкрито особливості імітаційних моделей для малих підприємств регіону, які враховують фактори диференційованого попиту, взаємозамінності трудових ресурсів, диверсифікації виробничої діяльності і дозволяють не тільки судити про ефективність тієї чи іншої системи оподаткування, але і зробити вибір на користь однієї з них для конкретного малого підприємства регіону. Обґрунтовано процес розподілу прибутку малого підприємства і визначено значення відповідних параметрів імітаційної моделі; при цьому була розроблена методика реалізації імітаційно-оптимізаційного походу до моделювання діяльності малих підприємств.

**підприємство, малий бізнес, моделювання, технологія, виробництво, параметр, продукція, функція**

**А.В. Бондаренко, соискатель**

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

### **Обоснование вариантов налогообложения предприятий малого бизнеса региона**

Статья посвящена анализу функционирования малых предприятий на уровне региона в условиях различных систем налогообложения с помощью комплекса имитационных моделей. Описаны

особенности имитационных моделей для малых предприятий региона, которые учитывают факторы дифференцированного спроса, взаимозаменяемости трудовых ресурсов, диверсификации производственной деятельности и позволяют не только судить об эффективности той или иной системы налогообложения, но и сделать выбор в пользу одной из них для конкретного малого предприятия региона. Обоснованно процесс распределения прибыли малого предприятия и определены значения соответствующих параметров имитационной модели; при этом была разработана методика реализации имитационно - оптимизационного похода к моделированию деятельности малых предприятий.

**предприятие, малый бизнес, моделирование, технология, производство, параметр, продукция, функция**

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі становлення ринкових відносин в Україні однією з ключових проблем є стимулювання підприємницької активності, спрямованої на розширення виробничого сектора економіки. Важлива ланка у вирішенні цієї проблеми – правильно побудована податкова система, яка повинна не тільки забезпечувати фінансовими ресурсами потреби держави, але й не знижувати стимули платника податків до підприємницької діяльності, зобов'язувати його до постійного пошуку шляхів підвищення ефективності господарювання [1].

Система оподаткування малих підприємств в Україні являє собою сукупність різних підсистем, які визначають особливий спосіб обчислення і сплати податків (наприклад, загальна схема оподаткування, спрощена система оподаткування, система оподаткування у вигляді єдиного податку на поставлений дохід для окремих видів діяльності). Оскільки вказані підсистеми функціонують одночасно і паралельно, то в цих умовах підприємцям досить складно розібратися в перевагах кожної і прийняти раціональне рішення про можливість вибору однієї з них.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Недосконалість податкової системи України відноситься до числа основних факторів, що стримують розвиток малого підприємництва. Більшість науковців відзначають, перш за все, такі негативні її характеристики, як високий податковий час і її нестабільність, обумовлену перманентними змінами в податковому законодавстві.

По суті, малі підприємства не встигають адаптуватися до нововведень у податковій сфері, а державні органи – відчути їх наслідки через зміни в розмірі зібраних податків. В даний час до цього списку негативних характеристик слід додати складність системи оподаткування малого бізнесу регіону.

Саме тому у статті пропонується обґрунтування варіантів процесу оподаткування малого бізнесу регіону, що є на сьогодні актуальною і невирішеною проблемою.

Цю задачу доцільно вирішувати за допомогою застосування економіко-математичних методів. Так як діяльність малих підприємств регіону характеризується відомою простотою, то для даної задачі можуть бути використані спрощені варіанти імітаційних моделей фірми [2].

Оскільки вже є досвід побудови спрощеної моделі промислового підприємства (ПУ) (Комаров, 1989), доцільною є наступна методика побудови серії моделей:

1) використовуючи принципи, покладені в основу моделі, розробити новий варіант спрощеної моделі ПУ для умов сучасного підприємства, яке функціонує в умовах ринкових відносин;

2) використовуючи модель ПУ, розробити серію модифікацій моделі малого підприємства регіону (МП), яка відображала б відповідну податкову систему, використовувану на малому підприємстві, для різних типів фірм (імітаційні моделі МП1 і МП2 – для випадків монопрофільного і багатoproфільного виробництва відповідно).

**Постановка завдання.** Метою статті є розглянути комплекс імітаційних моделей аналізу функціонування діяльності малих підприємств за допомогою якого

можна не тільки судити про ефективність тієї чи іншої системи оподаткування, але і зробити вибір на користь однієї з них для конкретного малого підприємства регіону.

**Виклад основного матеріалу.** Розглянемо спрощену імітаційну модель первинної ланки ПУ, яка відображає діяльність щодо простих виробництв: монопродуктових, що працюють з використанням однієї склалася технологія на основі самофінансування і в умовах попиту, що перевищує пропозицію. Дана модель розроблена на базі спрощеної моделі зовнішніх ресурсів і враховує обмеження по попиту на вироблену продукцію. Використані в моделі ПУ гіпотези можуть вважатися прийнятними як для спрощеного опису окремих великих підприємств з відносно простим типом виробництва, так і для опису відповідних малих виробництв. Однак оскільки мікроекономічні об'єкти з розглянутими властивостями найбільш часто зустрічаються в сфері малого бізнесу, модель ПУ найбільшою мірою застосовна для малих підприємств регіону.

Розглянемо основні співвідношення, що входять до складу моделі ПУ.

Виробничий потенціал малого підприємства в загальному вигляді характеризується виробничою функцією типу Р.Стоуна ( Леонтіївська функція):

$$P = \min \{ A / a , B / b , T / \theta \} , \quad (1)$$

де А, В, Т – виробничі фактори (інгредієнти) – основний капітал, матеріали і праця відповідно;

а, b,  $\theta$  – норми їх витрат на одиницю випуску Р (що визначається в натуральному вираженні).

Загальна вартість виробничих малим підприємством витрат регіону характеризується величиною:

$$C = ( \bar{a} + b + \theta + s ) \cdot P , \quad (2)$$

де s – інші витрати,  $\bar{a} = a \cdot N$ , N - норма амортизації основних фондів.

Прибуток економічного об'єкта (загальний):

$$M^o = \min \{ ( q \cdot P \cdot Q ) \} - C , \quad (3)$$

де q - ціна одиниці випуску, Q - попит на продукцію.

Прибуток економічного об'єкта (розрахунковий):

$$M^P = M^o ( 1 - H ) , \quad (4)$$

де H - ставка податку на прибуток (в частках одиниці).

Розподіл прибутку :

$$\left. \begin{aligned} A &= \zeta_1 M^P \\ \Delta B &= \zeta_2 M^P \\ \Delta T &= \zeta_3 M^P \\ \zeta_1 + \zeta_2 + \zeta_3 &\leq 1 \end{aligned} \right\} , \quad (5)$$

де  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3 \geq 0$  - відповідні частки прибутку, що спрямовується на приріст виробничих фондів; у разі  $\zeta_1 + \zeta_2 + \zeta_3 < 1$  передбачаються відрахування в резервний фонд .

Динаміка факторів:

$$\left. \begin{aligned} A' &= A + \Delta A \\ B' &= B + \Delta B \\ T' &= T + \Delta T \end{aligned} \right\} \quad (6)$$

де А', В', Т' – нові значення виробничих факторів для розрахунків наступного часового періоду.

Вихідні дані можуть бути представлені трьома групами змінних:

стан економічного об'єкта:  $A, B, T, a, b, \theta, s$ ;

стан середовища:  $q, N, Q$ ;

керуючі змінні, що задаються особою, яка приймає рішення (ОПР):  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$ .

Таким чином, розрахунок за моделлю являє собою ланцюжок послідовних дій:  $(1) \rightarrow (2) \rightarrow (3) \rightarrow (4) \rightarrow (5) \rightarrow (6)$ .

Отже, розглянута система співвідношень являє собою, по-перше, таку модель, яка сама задає алгоритм рішення; по-друге, у вирішенні бере участь людина (див. співвідношення (5), де ОПР задає  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$ , без чого не можна отримати рішення). Відповідно до визначення [3, с.34 - 41] така система співвідношень називається імітаційною моделлю.

Розглянемо основні властивості моделі ПУ. З цією метою систему співвідношень (1) - (6) будемо вважати оператором  $F$ , що дозволяє перетворювати вхідні дані (вихідну інформацію) у вихідні (нові випуски).

1. Імітаційне моделювання ПУ – інструмент аналізу економічних об'єктів з наявністю позитивного зворотного зв'язку.

Розрахунки за моделлю можна представити у вигляді схеми (рис.1).

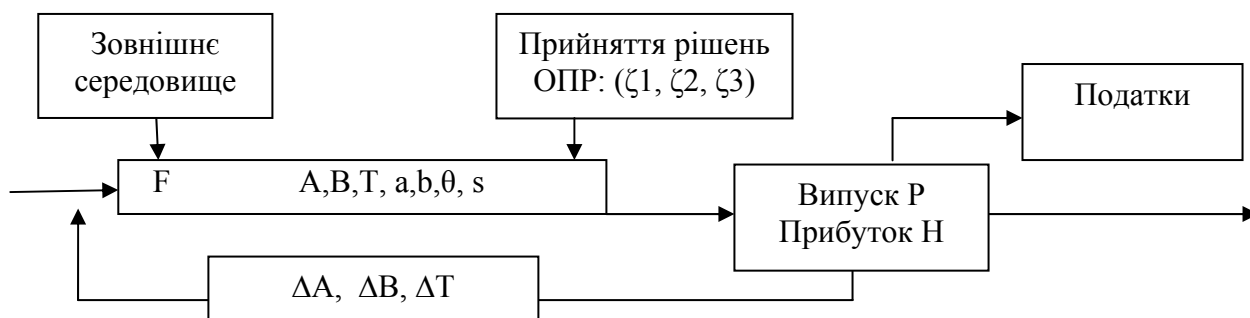


Рисунок 1 – Мале підприємство як економічний елемент, що розвивається з позитивним зворотним зв'язком

Відповідно до цієї схеми розвиток малого підприємства, що відображається моделлю ПУ, здійснюється за рахунок його прибутку (за вирахуванням податків), що розподіляється на приріст виробничих факторів.

2. Імітаційна модель ПУ – інструмент аналізу складних нелінійних і динамічних систем. Співвідношення (1) являє собою кусково-лінійну функцію, але в моделі може бути використана і будь-яка інша лінійна функція (наприклад, Кобба - Дугласа) або нелінійна функція (як окремий випадок нелінійної), при цьому алгоритм розрахунків не зміниться. Модель ПУ дозволяє простежити наслідки прийнятих рішень у динаміці. Якщо ввести в модель час  $t$ , то серію однотипних рекурентних розрахунків, що дають траєкторії розвитку об'єкта, можна представити у вигляді схеми (рис.2).

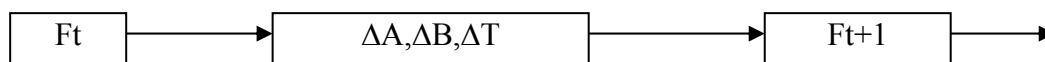


Рисунок 2 – Схема динамічних рекурентних розрахунків по моделі ПУ

Таким чином, імітаційна модель (1) – (6) є динамічною та рекурентною моделлю. На осевій даних про стан економічного об'єкта, зовнішнього середовища та управлінських змінних поточного періоду часу розраховуються дані про стан

економічного об'єкта наступного часового періоду. В представлених вище співвідношеннях (1) – (6) з метою спрощення запису індекс часу  $t$  не введений.

3. Імітаційна модель ПУ призначена для вирішення широкого спектру завдань планування розвитку економічного об'єкта

У відповідності зі схемою (рис.1), до числа таких завдань відносяться:

1) відпрацювання кращих режимів роботи економічного об'єкта (малого підприємства регіону): вибір  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$  таким чином, щоб «розширити вузьке місце» виробництва - формула (1);

2) відпрацювання кращих умов функціонування об'єкта; підбір параметрів  $q, Q, N, H$ , при яких економічному об'єкту створюються можливості зростання. Так, наприклад, при великих ставках податкових відрахувань  $N$  зростання економічного об'єкта може не бути;

3) відпрацювання нових проектів розвитку об'єктів (наприклад, технологій: нові значення  $a, b, \theta, s$ ) або можливі варіанти вдосконалення податкових систем. Зауважимо, що в роботі розглядається головним чином третій тип завдань стосовно до податків.

4. Імітаційна модель ПУ допускає включення оптимізаційного блоку, тобто використання імітаційно-оптимізаційного підходу

Так, з використанням оптимізаційного блоку може бути здійснено визначення величини керуючих параметрів  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$ .

За визначенням мінімуму та відповідно до відношення (1) маємо:

$$\begin{cases} aP \leq A \\ bP \leq B \\ \theta P \leq T \end{cases} \quad (7)$$

У тому випадку, якщо розглядаються величини  $A', B', T'$ , що розраховуються для наступного часового періоду, маємо:

$$\begin{cases} aP' \leq A' \\ bP' \leq B' \\ \theta P' \leq T' \end{cases} \quad (8)$$

Використовуючи співвідношення (5) і (6), отримаємо:

$$\begin{cases} aP' \leq A + \zeta_1 M \\ bP' \leq B + \zeta_2 M \\ \theta P' \leq T + \zeta_3 M \end{cases} \quad (9)$$

Після перенесення невідомих величин  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$  з відомим (розрахованим раніше) коефіцієнтом  $M$  вліво, отримуємо систему лінійних рівнянь щодо невідомих  $P', \zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$ . Вирішуючи цю задачу на максимум випуску продукції, отримуємо стандартну модель лінійного програмування:

$$\begin{cases} aP' - \zeta_1 M \leq A \\ bP' - \zeta_2 M \leq B \\ \theta P' - \zeta_3 M \leq T \\ P', \zeta_1, \zeta_2, \zeta_3 \\ \max P' \end{cases} \quad (10)$$

Зауважимо, що в систему співвідношень (10) може бути введено також умова на попит, тобто нерівність  $P' < Q$ . Для того, щоб адаптувати модель ПУ до конкурентних умов функціонування малих виробництв, необхідно відобразити їх специфіку насамперед у базовому рівнянні цієї моделі, що відображає характер малого виробництва у вигляді виробничої функції; потім можуть бути розглянуті й інші

аспекти, важливі для розглянутої задачі, наприклад, особливості обраної форми оподаткування в розглянутому секторі малого бізнесу регіону.

Основні специфічні риси економіко-виробничої діяльності багатьох малих підприємств регіону полягають у наступному:

1) малі підприємства з невеликою чисельністю працівників за таким принципом, наприклад, організовані малі сімейні підприємства (сімейний підряд). Це означає, що виробнича функція має відображати повну (або майже повну) взаємозамінність трудового фактору з різних видів діяльності (виробництво різних продуктів або послуг);

2) малі підприємства мають велику гнучкість і схильність до диверсифікації своєї діяльності в самих різних областях. Це особливо характерно для останніх років функціонування малого бізнесу. Якщо раніше основним принципом було: «вклався - розорився - все почав з початку», то в даний час керівники малих підприємств воліють залишати малоприбуткові виробництва в якості «сплячих», підтримуючи їх діяльність в розрахунку на майбутні хороші перспективи. Це означає, що виробнича функція має відображати можливість поєднання різних видів виробництв у деяких бажаних пропорціях; іншими словами, вона має містити змінні, що характеризують різні технології виробництва товарів (послуг), які можуть використовуватися в різних комбінаціях (з різним ступенем інтенсивності);

3) малі підприємства орієнтуються на невеликі ринкові «ніші», прицільно задовольняючи відносно дрібні замовлення, які не вигідні великим підприємствам. Дана особливість означає, що у виробничій функції необхідно враховувати диференційований попит на групи товарів, вище якого виробництво не доцільно. Відповідно до вищевикладених особливостей розглянемо імітаційну модель МП у двох модифікаціях:

- МП<sub>1</sub> описує діяльність монопрофільного малого підприємства, організованого за типом сімейного підряду (штат універсальних працівників) з невеликим переліком однотипних продуктів (послуг), виробництво яких пропонує використання одного виду сировини;

- МП<sub>2</sub> описує діяльність багатoproфільного малого підприємства, яке функціонує в різних сферах народного господарства (комерція і т.д.), наявний штат співробітників характеризується спеціалізацією за видами діяльності; на підприємстві використовуються різні види сировини і матеріалів (за видами виробництв).

Обидва типи розглянутих малих підприємств досить жорстко прив'язані до попиту, що хоча і є типовою ситуацією для всього малого бізнесу в цілому, але особливо характерно, наприклад, для сфери послуг, де подібні малі підприємства отримали велике поширення.

Розглянемо методичні підходи, які можуть бути використані при моделюванні виробничої функції МП. По-перше, для випадку монопрофільних підприємств можна використовувати модифікований варіант виробничої функції (співвідношення ( 1 )), з урахуванням диференційованого попиту і взаємозамінності трудового фактора. По-друге, (для випадку монопрофільних МП і незалежних виробництв) можна використовувати агрегований варіант виробничої функції, який являє собою лінійну комбінацію виробничих функцій окремих виробництв [4, с.96]. Однак очікується, що в результаті запропонованих процедур будуть отримані досить громіздкі аналітичні вирази, що описують залежності обсягів випуску від величини витрачених ресурсів.

У зв'язку з цим автором і пропонується альтернативний підхід. Як відомо, завдання лінійного програмування можуть розглядатися як аналоги виробничих функцій, що дозволяє «вписувати» їх у модель в якості блоку виробництва.

Модель  $MP_1$  являє собою оптимізований блок виробничої діяльності МП, максимізує показник загальної прибутку; рішення  $x_j^{opt}$  є оптимальним планом завантаження устаткування з різних видів робіт малої фірми. Так як шукана змінна  $x_j$  виражається в одиницях часу, завдання не є цілочисельним і являє собою стандартну ЛП-задачу.

Також додається система співвідношень, призначена для розрахунку основних економічних показників МП. Так, розраховуються середня завантаженість одиниці обладнання  $i$ -го виду на роботах  $j$ -го виду; загальне завантаження одиниці  $i$ -го виду обладнання по всіх видах робіт; загальне число зайнятих в оптимальному плані одиниць обладнання (як ціла частина ставлення фонду фактичного робочого часу до питомої фонду для  $i$ -го виду обладнання плюс одиниця). Описується обсяг наданих послуг (обсяг виробництва)  $j$ -го виду в цілому по підприємству відповідно. Характеризується величина загальної та розрахункової (за вирахуванням податків) прибутку, при цьому величина податкових відрахувань може бути розрахована по різних системах оподаткування, чинним на малих підприємствах, і буде розглянута далі докладно (у вигляді самостійних блоків). Описуються приростні характеристики основних виробничих факторів (одиниць обладнання, сировини, робочої сили), при цьому враховується цілочисельність змінних (число придбаних за рахунок прибутку одиниць обладнання залучених працівників і т.д.). Визначаються умови розподілу розрахункового прибутку МП, що спрямовується на цілі розвитку виробництва. Також розраховується динаміка розглянутих факторів виробництва. Вважається, що недовикористаний на виробництво прибуток йде на особисте споживання працівників; а недовикористані виробничі ресурси утворюють резерви, необхідні в будь-якій виробничій діяльності.

Модель  $MP_2$  являє собою оптимізаційний блок вибору інтенсивностей застосування альтернативних виробництв, конкуруючих в рамках наявних у малої форми ресурсів. При цьому передбачається, що характерна для малого бізнесу мобільність і відносно висока ліквідність наявних ресурсів дозволяє здійснювати необхідний перерозподіл ресурсів на користь більш ефективних виробництв. Оптимальна інтенсивність виробництв розраховується з використанням критерію максимуму прибутку; при цьому в числі значущих чинників, що визначають оптимальне рішення, розглядається не тільки прибутковість конкретного виробництва, але і попит на продукт (послуги) цього виробництва.

Домінуюче виробництво  $\bar{x}_j$  визначається зі співвідношення:

$$\bar{x}_j = \max \{x_j^{opt}\}, \text{ для } j = 1, \bar{m}. \quad (11)$$

Вибір керуючих параметрів  $\zeta_1, \zeta_2, \zeta_3$  може бути здійснений на основі аналізу двоїстих оцінок сформульованої оптимізаційної задачі: величина параметра розподілу розрахункового прибутку має бути тим більше, чим більше дефіцитність відповідного виробничого фактора (А, В або Т).

Порівняльний аналіз моделей  $MP_1$  і  $MP_2$  свідчать про те, що в моделі  $MP_1$  приростні змінні факторів А і Т є цілочисельними, в той час як в моделі  $MP_2$  при розрахунку аналогічних змінних умова на цілочисельність відсутня. Це дозволяє моделі  $MP_2$  відносно просто сформулювати завдання знаходження оптимальних значень  $\zeta_1, \zeta_2$  і  $\zeta_3$ , використовуючи той же прийом, що і для моделі ПУ (див. систему співвідношень (10)).

При цьому блок оптимізації приймає наступний вигляд:



$$\left\{ \begin{array}{l} V_j \leq p_j x_j \leq D_j, \end{array} \right. \quad (12)$$

$$\sum_{j=1}^m a_j x_j - M^P * \zeta_1 \leq A, \quad (13)$$

$$\sum_{j=1}^m b_j x_j - M^P * \zeta_2 \leq B, \quad (14)$$

$$\sum_{j=1}^m \theta_j x_j - M^P * \zeta_3 \leq T, \quad (15)$$

$$\zeta_1 + \zeta_2 + \zeta_3 \leq 1, \quad (16)$$

$$x_j, \zeta_1, \zeta_2, \zeta_3 \geq 0, \quad (17)$$

$$\sum_{j=1}^m M_j X_j \rightarrow \max, \quad (18)$$

де величина  $M^P$  є відомою з циклу розрахунків попереднього періоду;

$j$  - індекс видів виробництва,  $j = 1, \bar{m}$  ;

$(p_j, a_j, b, \theta_j)$  - технологічний вектор, що описує  $j$ -у технологію (вид виробництва), що виробляє один вид продукту з набору ресурсів і вживану з одиничною інтенсивністю;

$p_j$  - виробництво продукції (послуг) за  $j$ -ою технологією, використуваної з одиничною інтенсивністю (грн.);

$a_j, b, \theta_j$  - витрати виробничих факторів (основних фондів, сировини і трудових ресурсів) відповідно в  $j$ -му виробництві, при одиничній інтенсивності його функціонування (грн.) ;

$x_j$  - інтенсивність застосування  $j$ -ого виробництва;

$D_j$  - попит на продукцію (послуги)  $j$ -ого виду (грн.);

$V_j$  - нижня межа випуску  $j$ -ої продукції, що забезпечує багатопрофільність структури малої фірми (грн.);

$M_j$  - прибутковість (прибутковість)  $j$ -ого виробництва при одиничній інтенсивності (грн.);

$A, B, T$  - обсяги наявних у МП виробничих факторів (основних фондів, сировини, трудових ресурсів); зміст цих змінних визначено раніше в моделі ПУ. Аналізуючи динаміку розрахунків по циклах  $t, t + 1, \dots$  зауважимо, що процедура обчислень всередині кожного циклу  $t$  і перехід до нового циклу  $t + 1$  може бути значно спрощена і зведена до наступної послідовності дій:

1) реалізація блоку оптимізації (12) - (18) для періоду  $t$  та визначення невідомих величин  $x_j(t), \zeta_1(t-1), \zeta_2(t-1), \zeta_3(t-1)$  і критерію  $\sum_{(t)}^O = \max \sum_{j=1}^m \mu_j x_j(t)$ ;

2) розрахунок величини  $M^P(t)$  як різниці між  $M^O(t)$  і  $N_{al}(t)$ , де  $N_{al}$  - величина податкових відрахувань (грн.);

3) використання величини як коефіцієнта при невідомих величинах  $\zeta_1(t), \zeta_2(t), \zeta_3(t)$  в оптимізаційному блоці (12) - (18) при наступному циклі розрахунків ( для періоду  $t + 1$ ).

Таким чином, розрахунок оптимальної інтенсивності виробництва в поточному періоді поєднується з пошуком оптимального рішення про розподіл прибутку підприємства, прийнятого в минулому періоді.

Модель МП<sub>2</sub> описує більш складний багатопрофільний тип діяльності малого підприємства регіону. Тому після визначення оптимальної комбінації різних виробництв, дослідження при необхідності може перейти на наступну стадію - стадію оптимального випуску продукту по кожному з типів виробництв. У цьому випадку для кожного з видів виробництв слід використовувати розглянуту раніше модель.

**Висновки.** Таким чином, автором розглянуто комплекс імітаційних моделей аналізу функціонування діяльності малих підприємств. Розроблені моделі розрізняються по рівню складності описуваної ситуації містять у собі опис монопродуктових, монопрофільних і багатoproфільних підприємств. Використання можливості застосування оптимізаційних методів дозволило обґрунтувати процес розподілу прибутку малого підприємства і визначити значення відповідних параметрів імітаційної моделі; при цьому була розроблена методика реалізації імітаційно-оптимізаційного походу до моделювання діяльності малих підприємств. Також показані принципові особливості імітаційних моделей малих фірм, що складаються в обліку факторів диференційованого попиту, взаємозамінності трудових ресурсів в багатoproфільних виробництвах: диверсифікація діяльності на багатoproфільних підприємствах; розроблена принципова схема двостадійних розрахунків із застосуванням оптимізаційних моделей (для випадку багатoproфільних підприємств). На основі розрахунків, отриманих за допомогою серій цих моделей, можна не тільки судити про ефективність тієї чи іншої системи оподаткування, але і зробити вибір на користь однієї з них для конкретного малого підприємства регіону.

## Список літератури

1. Захарченко В.И. Малый бизнес в экономическом развитии бывших социалистических стран / В.И. Захарченко, И.В. Запоточный // Фондовый рынок. – 2000. – №27. – С.28–32; №28. – С.4–9; №29. – С.28–32.
2. Захарченко В.И. Управление гибкими производственными процессами на основе имитационного моделирования / В.И. Захарченко, О.В. Балахонова, Т.С. Кузьмина // ИТР (г.Москва). – 2004. – №12. – С.12–15.
3. Комаров В.Ф. Управленческие имитационные игры / В.Ф. Комаров. – Новосибирск: Наука, 1989. – 272с.
4. Проблемы моделирования развития производственных систем / Под ред. О.Б. Багриновского, Г.Б. Клейнера. – М. : ЦЭМИ РАН, 2001. – 101с.

**Alexei Bondarenko**

*Odessa I.I.Mechnikov national university*

### **Justification options taxation of small businesses in the region**

This article analyses the operation of small businesses at the regional level under different tax systems with the help of complex simulation models.

The features of simulation models for small businesses in the region. Complex simulation models analysing the operation of small businesses can not only judge the effectiveness of a tax system, but also to make a choice in favour of one of them for a particular small enterprises in the region. Profit distribution process reasonably small enterprise and the values of the relevant parameters of simulation model; in this technique was developed implementing imitation - optimization campaign to modelling of small businesses.

Shows the principal features of simulation models of small firms, consisting in accounting factors differentiated demand substitutability of labour resources in multidisciplinary productions diversification activities on multi- enterprises; developed a schematic diagram calculations using optimization models (in the case of multi- enterprise).

**enterprise, small business, simulation, technology, production, setting, production, function.**

Одержано 28.04.14

УДК 658.14.011.1:331.108.4(477)

**О.П. Гуцал, асп.**

*Хмельницький національний університет*

## Теоретико-методологічні основи бюджетування витрат на персонал

У статті розглянуто сутність таких економічних понять і категорій, як «бюджет», «бюджетування», «бюджетування витрат на персонал». З'ясовано відмінності в поглядах вчених на категорію бюджетування та запропоновано власне комплексне визначення бюджетування витрат на персонал.

**бюджет, бюджетування, витрати на персонал, бюджетування витрат на персонал**

**О. П. Гуцал, асп.**

*Хмельницький національний університет*

**Теоретико-методологические основы бюджетирования затрат на персонал**

В статье рассмотрена сущность таких экономических понятий и категорий, как «бюджет», «бюджетирование», «бюджетирование затрат на персонал». Выяснены различия во взглядах ученых на категорию бюджетирования и предложено собственное комплексное определение бюджетирования затрат на персонал.

**бюджет, бюджетирование, расходы на персонал, бюджетирования затрат на персонал**

**Постановка проблеми.** Сучасний етап економічного розвитку висуває перед керівниками підприємств вимоги, щодо більш ефективного використання усіх видів ресурсів: матеріальних, фінансових, інформаційних трудових.

Персонал за сучасних умов господарювання стає одним з тих ключових факторів, ефективне використання якого дозволить підприємству витримувати конкуренцію, досягати основних показників своєї діяльності, отримувати прибутки та уникати збитків.

Саме тому для підприємства дуже важливим є вчасно передбачати і бути готовим до змін пов'язаних з рухом персоналу, а саме до можливого вивільнення та найму робочої сили і, як наслідок, до виникнення додаткових затрат зумовлених цими процесами. Також на підприємстві може виникнути ситуація, коли внаслідок змін в виробничій програмі чи впровадження різноманітних організаційно-технічних заходів (застосування нового обладнання, нових технологій) виникає потреба, знову ж таки, в додатковому залученні персоналу або ж навчанні вже існуючого персоналу, що потребуватиме більших чи менших затрат залежно від обраних заходів вирішення цієї проблеми.

Тому виникає необхідність в розробці методики планування заходів з управління витратами у сфері управління персоналом. В сучасних умовах дещо новим і таким, що недостатньо використовується на вітчизняних підприємствах, проте успішно застосовується в країнах Західної Європи, США та Японії ще з 60-х рр. XX століття є процес бюджетування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням бюджетування фінансово-господарської діяльності підприємства присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів. Серед них можемо виділити таких вчених, як: В. Є. Хруцький,

К. Шим Джай, Дж. Сігел, О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, О. В. Яковенко, С. В. Онищенко, Ч. Т. Хорнеген та ін. В опублікованих працях цих авторів відображено їх погляди на такі економічні категорії, як бюджетування та бюджет, запропоновано різноманітні підходи до впровадження бюджетування на підприємстві. Проте, серед великої кількості наукових праць присвячених бюджетуванню досить поверхово розглянуто питання бюджетування витрат в системі управління персоналом. Переважна більшість вчених у своїх дослідженнях розглядає лише бюджет прямих витрат на оплату праці, уникаючи при цьому інші сторони функціонування персоналу. Більш повніше питання бюджетування в системі управління персоналом розглядають російські вчені О. Ю. Мінченкова, Н. В. Фьодорова та Ю. Г. Одегов, Т. В. Ніконова. Проте залишається недостатньо дослідженою ця проблема в аспекті вітчизняних підприємств. Саме тому вважаємо за необхідне більш детально розглянути питання пов'язані з бюджетуванням витрат на персонал.

**Постановка завдання.** Мета дослідження полягає у вивченні існуючих підходів до визначення понять «бюджет», «бюджетування», та формування власного підходу до визначення сутності «бюджетування витрат на персонал».

**Виклад основного матеріалу.** В фінансово-економічному словнику бюджетування трактується як процес розроблення бюджету [1, с. 107]. І хоча це визначення є дещо спрощеним і не відображає всієї сутності категорії бюджетування, проте саме бюджет є основним результатом реалізації бюджетування. Тому перш ніж перейти до розгляду сутності бюджетування, необхідно розглянути, що ж собою являє така економічна категорія, як бюджет.

Слово “бюджет” походить від старонормандського bougette (шкіряний мішок). З нього надалі утворилось англійське слово budget, яке пізніше в такому ж написанні перейшло й у французьку мову [2, с. 266].

Досить довгий час вітчизняна наука використовувала термін “бюджет” лише стосовно державних фінансів. Бюджет розглядався виключно, як основний фінансовий документ держави або регіону. Проте, як відомо, ще в 1850 році представник італійської школи фінансів Ф. Вілла розумів під бюджетом попередній кошторис, який перед початком планового періоду дає інформацію про очікувані надходження і видатки, рух капіталу та всі результати ділової активності підприємства [3, с. 457].

На сьогодні існує велика кількість визначень бюджету, в яких визнається правомірність застосування такого поняття в тому числі і до підприємства. Так в Економічній енциклопедії за редакцією С. В. Мочерного бюджет розглядається, як визнана або прийнята таблиця чи відомість доходів і видатків економічного суб'єкта за певний період часу, що має офіційну силу [4, с. 119]. Як бачимо з наведеного визначення, термін бюджет, в тій чи іншій формі, може бути застосований до будь-якого економічного суб'єкта.

Російський вчений, що ґрунтовно досліджує бюджетування на підприємстві, – В. Є. Хруцький розуміє під бюджетом фінансовий план, що охоплює усі сторони діяльності організації [5, с. 26]. Подібне розуміння бюджету описують у своїй книзі «Основи бюджетування і більше» Джай К. Шим і Джой Г. Сігел. Під бюджетом вони, як і Хруцький, також розуміють фінансовий план, і додають, «який контролює майбутні операції і результати» [6, с. 11]. Подібне визначення бюджету дає і Друрі, згідно якого бюджет – це фінансовий план, що складається для виконання різноманітних рішень прийнятих менеджерами [7, с. 10].

Натомість група вчених серед яких Хорнгрен та Фостер, розуміють під бюджетом не сам план, а кількісне вираження плану [8, с. 9]. Підтримує цю думку і Є.С. Стоянова, котра розуміє під бюджетом кількісне вираження плану, що характеризує доходи і видатки на певний період і капітал, який необхідно залучити для досягнення

заданих планом цілей [9, с. 11]. Подібне розуміння бюджету знаходимо в праці К. В. Щиборща, в котрій він розглядає бюджет, як кількісний вираз централізовано встановлених показників плану підприємства на певний період [10, с. 5].

Фінансово-економічний словник вже більш комплексно подає це поняття, розуміючи під бюджетом і грошове вираження збалансованого розпису доходів і видатків (держави, підприємства) на певний період, і планове обчислення очікуваних грошових доходів і видатків на певний період, і оперативний фінансовий план, що відображає витрати коштів на реалізацію окремих фінансових операцій чи інвестиційних проектів та надходження від них [1, с. 100].

Лук'янова В. В. та Яковенко О. В. в монографії “Бюджетування витрат операційної діяльності” подають широке визначення саме бюджету підприємства. Автори вважають, що бюджет підприємства – це внутрішній документ, представлений у формі розпису надходжень і (або) видатків об'єкта бюджетування (підприємства, підрозділу, центру відповідальності), що складається на певний період шляхом багатоваріантного аналізу його діяльності [11, с. 9]. В цьому визначенні на відміну від попередніх визначень акцентується увага на тому, що бюджет складається на основі багатоваріантного аналізу, а також що бюджет може бути представлений у формі розпису надходжень та (або) видатків.

Схоже розуміння знаходимо в праці Мельник О. Г, яка розуміє під бюджетом розпис потреб і ресурсів у кількісній формі (доходів та витрат, надходжень і видатків, активів та пасивів), що формується на засадах багатоваріантного аналізу для обраного об'єкта з метою пошуку оптимального шляху досягнення встановлених цілей організації [12, с. 7].

Проаналізувавши визначення категорії бюджет різними науковцями, можемо зробити висновок, що під бюджетом найчастіше розуміють:

- фінансовий план;
- кількісне вираження плану;
- розпис надходжень і видатків;

Крім того, як зазначено в різноманітних джерелах, бюджет підприємства є внутрішнім документом, що контролює майбутні операції і результати та складається на певний період, шляхом багатоваріантного аналізу діяльності підприємства. Бюджет може бути складений як для підприємства в цілому, так і для окремих його підрозділів, напрямків діяльності, включаючи відділи, асортиментні позиції продукції чи послуг та персонал.

Категорія бюджетування, так як і бюджет, немає єдиного трактування серед науковців. Існує велика кількість визначень сутності бюджетування – від найпростіших згідно з якими бюджетування – це процес розроблення бюджету, до складніших, котрі бюджетування розуміють, як стандартизований процес, технологію планування, обліку, контролю або як управлінську технологію. Відмінність у визначеннях, на нашу думку, зумовлена тим, що різні вчені акцентували увагу на окремих сторонах бюджетування, виходячи з цілей своїх досліджень. Тому щоб якнайповніше дослідити сутність бюджетування необхідно розглянути погляди різноманітних вчених, котрі займалися дослідженням цієї категорії.

Так російський вчений К. В. Щиборщ розуміє під бюджетуванням процес складання і реалізації бюджету в практичній діяльності компанії [10, с. 6]. Фінансово-економічний словник за редакцією Загороднього також подає визначення згідно з яким бюджетування зводиться лише до формування сукупності бюджетів підприємства [1, с. 107]. На нашу думку ці визначення є дещо спрощеними та узагальненими, оскільки бюджетування є значно складнішим процесом, що не обмежується лише складанням бюджетів. Підтвердження цього знаходимо в книзі Хруцького В. Є., котрий стверджує,

що бюджетування окрім складання бюджетів є також і управлінською технологією, що призначена для вироблення і підвищення фінансової обґрунтованості рішень, що приймаються [5, с. 26]. Звідси можна зробити висновок, що бюджетування можна застосовувати для ефективнішого використання будь-яких видів ресурсів та прийняття пов'язаних з цим управлінських рішень.

Погоджується з тим, що бюджетування слід розглядати, як управлінську технологію Кузьмін О. Є. Він подає вже більш комплексне визначення згідно з яким бюджетування є управлінською технологією, що передбачає формування бюджетів для обраних об'єктів та їх використання з метою забезпечення оптимальної структури та співвідношення доходів та витрат, надходжень та видатків, активів та пасивів організації чи її ланок для досягнення встановлених цілей з урахуванням впливу середовища функціонування [13, с. 10]. В другій частині цього визначення також акцентується увага на тому, з якою метою здійснюється бюджетування на підприємстві.

Те, що бюджетування може бути застосоване на всіх рівнях управління підтверджує С. Онищенко, за яким бюджетування – це процес організації управління фінансово-господарською діяльністю суб'єктів господарювання, який ґрунтується на розробці бюджетів у розрізі центрів відповідальності чи/та напрямів діяльності, організації контролю за їх виконанням, аналізу відхилень від бюджетних показників та регулюванні на цій основі господарської діяльності з метою узгодження й досягнення намічених результатів на всіх рівнях управління [14]. Це визначення показує ще одну важливу сторону бюджетування про яку досить часто не згадується в інших визначеннях, а саме – контроль. Він є невід'ємним атрибутом повноцінного бюджетування, оскільки дозволяє реально в ході здійснення господарської діяльності відслідковувати відхилення від заданих в бюджеті показників і при потребі коригувати їх. На необхідність контролю під час бюджетування вказують і інші літературні джерела [15, с. 450; 6, с. 13].

Частина науковців розглядає бюджетування в системі управлінського обліку або контролінгу. Як відомо, управлінський облік – це процес виявлення, вимірювання, збирання, нагромадження, аналізу, підготовки, інтерпретації та передачі облікової інформації, яка використовується управлінським персоналом всередині підприємства при прийнятті управлінських рішень та для забезпечення ефективного використання ресурсів [16, с. 5]. В свою чергу контролінг – це принципово нова концепція інформації і управління, яку можна визначити як обліково-аналітичну систему, що реалізує синтез елементів обліку, контролю, планування, яка забезпечує як оперативне, так і стратегічне управління процесом досягнення цілей і результатів діяльності підприємства [17, с. 8]. Як бачимо основоположним чинником в обох цих системах виступає інформація нагромадження якої дозволяє ефективніше використовувати ресурси і досягати цілей діяльності організації. І саме в зоні обліку інформації ці категорії перетинаються і вступають у взаємодію. Інформація зібрана і згрупована за допомогою управлінського обліку застосовується в майбутньому для складання бюджетів. В свою чергу фактичні дані управлінського обліку та бюджетні показники при їх порівнянні вступають в сферу діяльності контролінгу [11, с. 20-21].

Попри велике різноманіття визначень бюджетування, усі вони мають деякі спільні та відмінні риси, згідно з якими можна виділити підходи до визначення поняття бюджетування.

Лук'янова В. В та Яковенко О. В. пропонують бюджетування розглядати за трьома напрямками [11, с. 18-21]. Згідно першого напрямку, бюджетування розглядається в рамках системи планування на підприємстві. Другий напрям пропонує розглядати бюджетування в межах контролінгу або ж управлінського обліку. Третій напрямок розглядає бюджетування, як технологію управління.

Дещо ширше групує визначення сутності бюджетування Кузьмін О. Є [13 с. 16-19]. Згідно з його класифікацією виділяється чотири групи поглядів щодо сутності бюджетування. Перша група авторів розглядає бюджетування як розроблення, формування, складання бюджетів на підприємстві. Друга група авторів трактує бюджетування як технологію планування, обліку та контролю грошей і фінансових результатів. У третю групу увійшли автори, які вважають, що бюджетування розглядається як стандартизований процес, що базується як на самостійно розроблених підприємством, так і на загальновизнаних вимогах і процедурах. У четверту групу увійшли автори, які запропонували трактування бюджетування як управлінської технології, яка призначена для вироблення та підвищення фінансового обґрунтування управлінських рішень.

Як бачимо, обидві класифікації підходів до визначення бюджетування виділяють бюджетування, як технологію управління. Це на нашу думку є цілком виправдано і правомірно. Оскільки саме за допомогою бюджетування можуть прийматися ефективні управлінські рішення, щодо оптимізації витрат підприємства, та окремих його структурних підрозділів.

Бюджетування повинно охоплювати всі сфери діяльності організації в тому числі і сферу управління персоналом. Оскільки персонал є одним з ключових факторів, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства. Здійснення заходів пов'язаних з використанням і відтворенням робочої сили залежать від наявності фінансових ресурсів, які часто є обмеженими. Саме тому політику управління персоналом на підприємстві необхідно здійснювати з урахуванням наявних фінансових ресурсів. Для того щоб уникнути ситуації розбалансованості між необхідним і наявним персоналом а також надмірного використання коштів для покриття непередбаченої потреби в робочій силі, менеджеру з персоналу потрібно володіти управлінським інструментарієм, що дозволить спрогнозувати можливі зміни і бути готовим до них. Одним з таких інструментів є бюджетування витрат на персонал. Бюджетування передбачає прийняття рішень, щодо управління персоналом на основі даних про витрати на персонал.

Під витратами на персонал розуміють суму винагород в грошовій і натуральній формі за виконану роботу і додаткові затрати організації стосовно працівників протягом року [18, с. 51]. Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131, фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими групами:

- 1) пряма оплата;
- 2) оплата за невідпрацьований час;
- 3) премії та нерегулярні виплати;
- 4) заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах;
- 5) витрати на оплату житла працівників;
- 6) витрати на соціальне забезпечення працівників;
- 7) витрати на професійне навчання;
- 8) витрати на утримання громадських служб;
- 9) витрати на робочу силу, які не віднесено до інших груп;
- 10) податки, що відносяться до витрат на робочу силу [19].

Бюджет витрат на персонал – це затверджений керівництвом організації документ, що містить загальний розмір затрат на персонал, їх склад по статтям витрат з розбивкою на планові періоди [20]. В системі управління персоналом можуть складатися, як укрупнені (бюджет персоналу) так і деталізовані бюджети (бюджет затрат на формування персоналу, бюджет затрат на використання персоналу, та ін.).

Стосовно бюджетування витрат на персонал теж існують різноманітні визначення.

Під бюджетуванням витрат на персонал розуміють метод планування необхідних матеріальних ресурсів для досягнення цілей політики управління персоналом [20].

Бюджетування витрат на персонал – це цілеспрямований процес складання і виконання бюджету персоналу, що забезпечує з одного боку гарантії відтворення робочої сили, а з іншого ефективність та конкурентоспроможність виробництва [18, с. 52].

Вказані визначення бюджетування витрат на персонал не дозволяють в повній мірі зрозуміти сутність цієї категорії, оскільки вони акцентують увагу на окремих сторонах цього процесу. На нашу думку, до визначення сутності бюджетування витрат на персонал необхідно підходити комплексно, тобто охоплюючи всі сторони цього процесу. Тому під бюджетуванням витрат на персонал пропонуємо розглядати спрямовану на досягнення цілей політики управління персоналом управлінську технологію, що являє собою сукупність таких взаємопов'язаних процесів, як планування витрат на персонал шляхом складання бюджетів, організацію здійснення цих витрат, контроль за рухом грошових коштів а також коригування відхилень в процесі здійснення цих витрат.

**Висновки.** Отже, в науковій літературі немає єдиного визначення бюджетування витрат. Діапазон визначень бюджетування лежить в межах від найпростіших, згідно з якими бюджетування – це складання бюджетів до складніших, що розглядають бюджетування як управлінську технологію. Бюджет також розглядається по різному – і як фінансовий план, і як грошове вираження плану, і як розпис надходжень та видатків. Бюджетування може бути застосоване на всіх рівнях управління стосовно будь-яких видів ресурсів.

У сфері управління персоналом бюджетування застосовується з метою досягнення цілей політики управління персоналом. Складаються як деталізовані, так і укрупнені бюджети в системі управління персоналом. Перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення бюджетування витрат на персонал на вітчизняних підприємствах машинобудування.

## Список літератури

1. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – К. : Знання, 2007. – 1072 с.
2. Пасічник Ю. В. Бюджетна система України та зарубіжних країн : навч. посіб. / Ю. В. Пасічник. – К. : Знання-Прес, 2002. – 495с.
3. Терещенко О. О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посібник / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2000. – 412 с.
4. Економічна енциклопедія : у 3 т. / [Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К. : Видавничий центр “Академія”. Т. 1. – 2000. – 864 с.
5. Хруцкий В. Е. Внутрифирменное бюджетирование : Настольная книга по постановке финансового планирования / В. Е. Хруцкий, В. В. Гамаюнов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 464 с.
6. Шим Д. Основы бюджетирования и больше : Справочник по составлению бюджетов / Д. Шим, Г. Сигел ; пер. с англ. – М. : Вершина, 2007. – 368 с.
7. Друри К. Управленческий и производственный учет. Вводный курс : учеб. для студентов вузов / К. Друри. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 735 с.
8. Хорнгрен Ч. Бухгалтерский учет : управленческий аспект / Ч. Хорнгрен, Д. Фостер ; пер. с англ. – М. : Финансы и статистика, 2000. – 416 с.
9. Финансовый менеджмент : теория и практика : учебник / Под ред. Е. С. Стояновой. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Перспектива, 2003. – 656 с.
10. Щиборщ К. В. Бюджетирование деятельности промышленных предприятий России / К. В. Щиборщ. – М. : Дело и Сервис, 2001. – 544 с.



11. Лук'янова В. В. Бюджетування витрат операційної діяльності : монографія / В. В. Лук'янова, О. В. Яковенко. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 224 с.
12. Мельник О. Г. Бюджетування в системі управління підприємством : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / О. Г. Мельник. – Львів. : Нац. Ун-т “Львівська політехніка”, 2004. – 21 с.
13. Кузьмін О. Є. Бюджетування на підприємстві : навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Кондор, 2008. – 312 с.
14. Онищенко С. В. Бюджетування в системі фінансового управління підприємством / С. В. Онищенко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. – № 6. – с. 42-51.
15. Фінанси підприємства : підручник / кер. авт. кол. і наук. ред. А. М. Подерьогін. – 4-те вид., перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2002. – 571 с.
16. Атамас П. Й. Управлінський облік : навчальний посібник / П. Й. Атамас. – 2-е вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 440 с.
17. Давидович І. Є. Контролінг : навчальний посібник / І. Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 552 с.
18. Минченкова О. Ю. Управление персоналом : система бюджетирования / О. Ю. Минченкова, Н. В. Фёдорова. – М. : КНОРУС, 2008. – 224 с.
19. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
20. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс. – 2006. – 560 с.

**Oleksandr Gutsal**

*Khmelnytsky National University, Khmelnytsky, Ukraine*

#### **Theoretical and methodological basis of budgeting personnel costs**

The purpose of the research consists in learning the existing approaches to the definition of «budget», «budgeting» and formation of their own approach to definition of the essence of «budgeting personnel costs».

The article has considered the nature of such economic concepts and categories as «budget», «budgeting», «budgeting personnel costs». It has shown differences in the views of scientists on the category of budgeting and proposed its own complex definition of budgeting personnel costs.

Consequently, it was defined that budgeting should be applied to all sides of the company's work. Especially, in the area of HR management, budgeting is used to achieve the aims of personnel management policy.

**budget, budgeting, personnel costs, budgeting personnel costs**

Одержано 09.04.14

**УДК 330.3**

**М.О. Дамаскін, асп.**

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова*

## **Методичне забезпечення процесу планування на малому підприємстві при науково-технологічному розвитку**

У статті запропоновано методику планування виробничої діяльності для малого підприємства з урахуванням сучасних особливостей в умовах науково-технологічному розвитку. Проаналізовано ситуацію, яка склалася на сьогоднішній момент з веденням планування діяльності малих підприємств Одеської області. Запропонована спрощена система бізнес-планування, яка розроблена спеціально для

© М.О. Дамаскін, 2014

представників малого бізнесу. Обґрунтовано визначення та підходи щодо реалізації системи планування ведення діяльності саме малого підприємства в умовах науково-технологічного розвитку. Запропонована спеціальна методика роботи з бізнес-планування на малих підприємствах, встановлено взаємозв'язок між впровадженням цієї методики і підвищенням ефективності діяльності суб'єктів малого підприємництва Одеської області.

**підприємство, планування, методика, інвестиції, середовище, бізнес-план**

**М.О. Дамаскин, асп.**

*Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

**Методическое обеспечение процесса планирования на малом предприятии при научно-технологическом развитии**

В статье предложена методика планирования производственной деятельности для малого предприятия с учетом современных особенностей в условиях научно-технологического развития. Проанализирована ситуация, которая сложилась на сегодняшний момент с ведением планирования деятельности малых предприятий Одесской области. Предложена упрощенная система бизнес-планирования, которая разработана специально для представителей малого бизнеса. Обосновано определение и подходы к реализации системы планирования ведения деятельности именно малого предприятия в условиях научно-технологического развития. Предложена специальная методика работы по бизнес-планированию на малых предприятиях и установлена взаимосвязь между внедрением этой методики и повышением эффективности деятельности субъектов малого предпринимательства Одесской области.

**предприятие, планирование, методика, инвестиции, среда, бизнес-план**

**Постановка проблеми.** Безсумнівно, що ведення планування, як такого, набуває все більшого значення в останні роки, так як від хаотичного управління економікою в цілому і підприємством зокрема, за принципом «як буде», позначається все яскравіше тенденція до стабільного економічного розвитку, до передбачуваності фінансових результатів і, як наслідок, до прогнозування останніх.

Актуальність і причина вибору даної теми обумовлені останніми тенденціями розвитку, як економіки Одеської області, так і економіки країни в цілому. Дрібні підприємства відіграють все більші помітну роль в занятості, виробництві окремих товарів, у дослідницьких і науково-виробничих розробках. Адміністрація області приділяє велике значення малому бізнесу: кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. чол. наявного населення становить 82 (кращий показник серед області України в 2008 р.) [4, с. 310].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням та розробки основних понять методичного забезпечення процесу планування на малому підприємстві при науково-технологічному розвитку приділялось багато уваги. Так, В. Горемікін представляє планування як процес розробки і подальшого контролю за ходом реалізації плану і його коригування відповідно до умов, що змінюються. У загальному випадку це процес обробки інформації з обґрунтування майбутніх дій, визначення найкращих способів досягнення мети [1, с. 141].

У свою чергу, план, на думку Ю. Морозова, це результат упорядкованого, заснованого на обробці інформації процесу з обробки показників. Визначають спрямованість діяльності підприємства на досягнення цілей у майбутньому [3, с. 28].

Ще кілька років тому думка В. Захарченко [2, с. 7] було типовою, правомірною і не могла піддатися ніякому сумніву: планування є багатоциклічним і гнучким процесом, який визначається як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Найбільш важливі фактори такі:

об'єктивні чинники:

- висока нестабільність зовнішнього середовища;
- низький рівень загальної фінансової культури бюджету;

- висока залежність від державного бюджету;
- суб'єктивні чинники:
- дефіцит часу, пріоритети поточних справ;
- думка про відсутність впливу планування на результати діяльності;
- недостатня кваліфікація керуючих і службовців;
- відсутність методичної бази;
- негативне ставлення до планування;
- теоретичний підхід до планування з боку плановиків.

Проте сьогодні немає готового рішення для керівника малого підприємства по створенню цілісності системи планування (з включенням стратегічного планування) на малому підприємстві при науково-технологічному розвитку.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є обґрунтування методики роботи з бізнес-планування на малих підприємствах при науково-технологічному розвитку і встановлено взаємозв'язок між впровадженням цієї методики і підвищенням ефективності діяльності суб'єктів малого підприємництва Одеської області.

**Виклад основного матеріалу.** Однією з уже озвучених проблем слабкості поширення планування на малих підприємствах ще кілька років тому була нестабільність зовнішнього середовища, але підсумки останніх років свідчать про формування стійкої тенденції зростання економічних показників Одеської області. Основний показник, який характеризує стан економіки, - валовий регіональний продукт – збільшився з 20 762 млрд. грн. в 2005 р. до 33 116 млрд. грн. в 2007 р. та в розрахунку на одну людину – з 2828 грн. в 2000 р. до 13827 грн. в 2007 р. [4, с. 48 - 49]. Крім того, аналіз внеску малого бізнесу у формування валового регіонального продукту протягом останніх років вказує на позитивну динаміку зростання. Так, частка малого бізнесу у валовому регіональному продукті у 2000 р. становила 16 %, а до 2010 р. даний показник наблизився до позначки 30 %.

Даний розвиток регіональної економіки відбувається, в тому числі і за рахунок інвестиційного потенціалу суб'єктів малого бізнесу. Найбільш об'єктивно про стабільний розвиток області говорить збільшення обсягу інвестиції, в тому числі й іноземних. Створений в 2010 – 2012 роках сприятливий законодавчий і діловий клімат, стійкість і збалансованість економіки в поєднанні з соціальною стабільністю дозволили добитися успіхів щодо залучення інвестицій в економіку Одеської області. Так, інвестиції в основний капітал області в 2005 р. – 12 484 грн. [4, с. 208]; у розрахунку на одну людину: у 2000 р. – 543, 2 грн., в 2008 р. – 5240, 2 грн. [4, с. 210].

У той же час стан і тенденції розвитку малого бізнесу в інвестиційних рейтингах не знаходять належного відображення. Однак практика показує, що обсяги інвестицій і їх частка в загальному обсязі вкладень, спрямованих в економіку регіону, щороку зростають: в Одеській області за останні 8 років обсяг інвестицій малих підприємств зріс більш ніж у 12 разів.

Таким чином, все це говорить про зростаючу довіру як з боку вітчизняних, так і з боку іноземних інвесторів. А зростаючий рівень інвестицій неможливий без стабільного розвитку регіону і країни в цілому. У процесі дослідження також встановлено, що стан малого бізнесу є індикатором для ефективного вкладення інвестицій в регіоні, тобто характеризує інвестиційний потенціал регіональної економіки.

Тепер, що стосується методичної бази планування. На сьогоднішній день ця проблема не вирішена повною мірою. Сьогодні немає готового рішення для керівника малого підприємства по створенню цілісності системи планування (з включенням стратегічного планування) на своїй фірмі. В останні роки розвивається швидкими

темпами інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності малих підприємств. Тут можна виділити ряд основних напрямків: інформаційне забезпечення, консалтинг, навчання, комплексні послуги з підтримки малого підприємництва. Але вся важлива інформація має розрізнений характер, і не кожен керівник має можливість самостійно по шматочках збирати «мозаїку» власної системи планування. Через це багато керівників малого бізнесу попросту перетворюють процес планування на формальність або зовсім «забувають» про нього.

Необхідно відзначити, що українське законодавство, з точки зору розмірів, виділяє наступні категорії суб'єктів господарювання: суб'єкти малого підприємництва, середні і великі підприємства. У свою чергу, до суб'єктів малого бізнесу відносяться: малі підприємства (юридичні особи), селянські (фермерські) господарства та підприємці без утворення юридичної особи.

Організація і ведення планування, тобто спроба заглянути в майбутнє, не можуть обійтися без аналізу реального стану справ будь-якої фірми. Розглядаючи сектор малого бізнесу, можна відзначити, що аналіз поточної діяльності більшістю підприємств ведеться на належному або допустимому рівні, то зі стратегічної оцінкою можливостей свого підприємства справи йдуть набагато гірше.

Узагальнивши той невеликий матеріал, що стосується стратегічного планування малого бізнесу, а також підприємництва Одеської області на прикладі реально діючих підприємств, ми пропонуємо наступну методику стратегічної оцінки малого підприємства.

Стратегічна оцінка малого підприємства повинна включати чотири обов'язкові галузі аналізу: загальну оцінку підприємства, обсяг і якість знання, а також ступінь використання ресурсів і знань підприємства для перетворення в ефективні дії. Даний підхід не є абсолютно новим. Його особливість полягає в тому, що всередині кожної з вказаних областей аналізу виділяється мінімально необхідну кількість категорій (факторів). Без яких не можна вважати аналіз і оцінку малого підприємства закінченими.

Особливістю пропонованої методики оцінки є те, що вона проводиться у вигляді самооцінки і не вимагає спеціальних знань і умінь. Кожна категорія оцінюється за п'ятибальною шкалою, на основі як об'єктивних показників, так і суб'єктивного відчуття працівника. Після узагальнення отриманих даних отримуємо цілісну картину стратегічних можливостей підприємства.

На малих підприємствах основою бізнес-планування повинен стати управлінський бізнес-план, що дозволяє поєднати елементи стратегічного й оперативного планування. У процесі стратегічного планування як основу пропонується використовувати оцінку стратегічної діяльності підприємства, представлену вище. Це пов'язано з обмеженою можливістю менеджменту цих підприємств побудувати складні стратегічні плани і прогнози. Основна увага приділяється більш чіткої формулюванні цілей у рамках обмеженого часового горизонту, а також складання докладного плану дій з досягнення поставлених цілей.

Таким чином, спеціальну систему планування діяльності малого підприємства в укрупненому вигляді, а також взаємозв'язок результатів впровадження пропонованої методики бізнес-планування та розвиток суб'єктів малого підприємництва Одеської області в цілому можна представити на рис. 1.

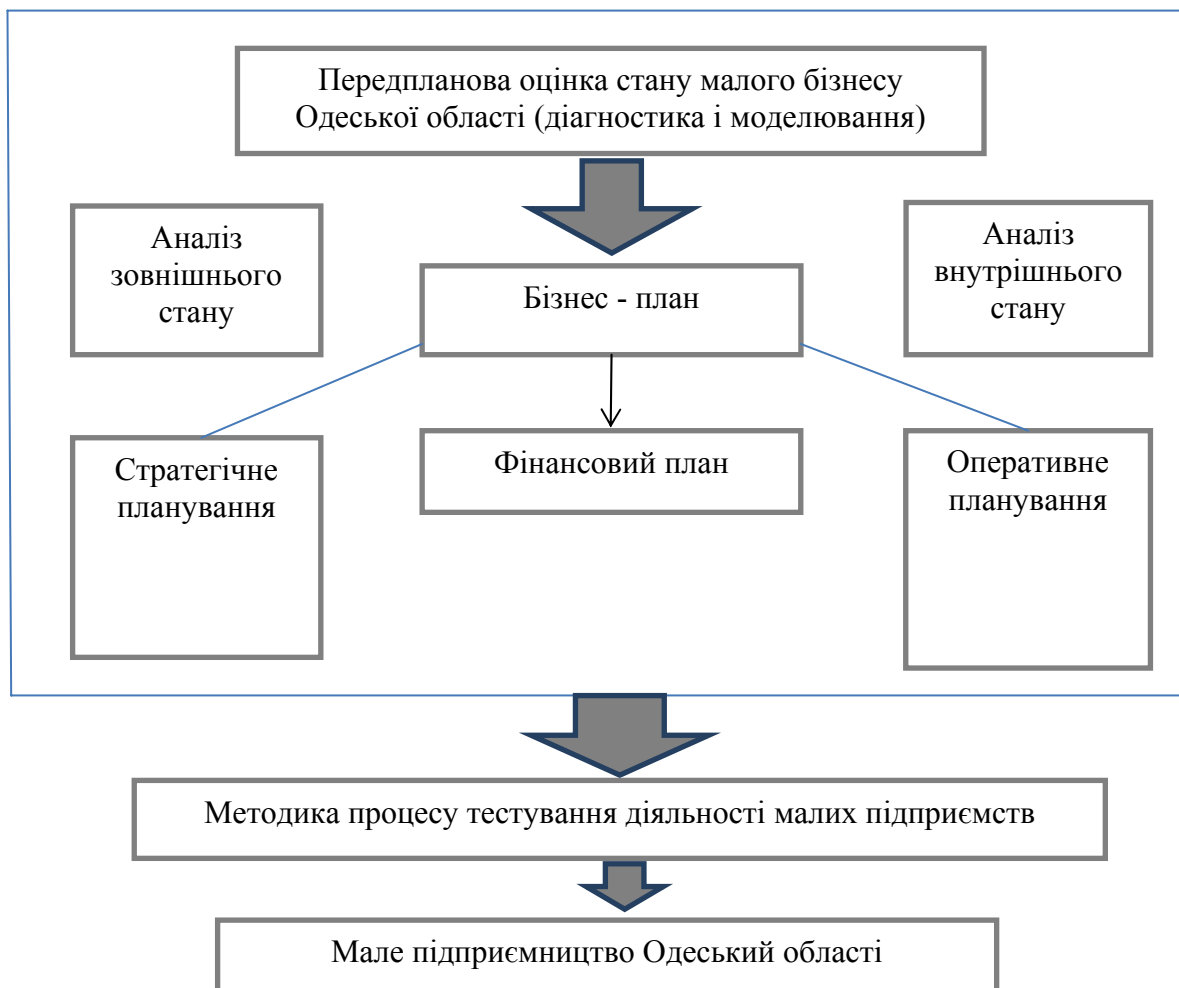


Рисунок 1 - Розвиток малого підприємництва в Одеській області на основі методики бізнес-планування

Безперечними перевагами пропонованої системи планування є методична простота і фінансова доступність. Водночас вона включає в себе всі необхідні елементи повноцінного процесу планування. Починається робота з оцінки поточної діяльності та оцінки стратегічних можливостей фірми, яка включає в себе аналіз внутрішнього і зовнішнього стану. Подальша робота спрямована на складання і впровадження управлінського бізнес-плану, що включає елементи як оперативного, так і стратегічного планування.

В результаті впровадження запропонованої системи планування діяльності малого підприємства для представників малого бізнесу стають доступними важливі переваги застосування планування, такі як:

- можливість підготовки до використання майбутніх сприятливих умов;
- прояснення виникаючих проблем;
- стимулювання менеджерів до реалізації своїх рішень в подальшій роботі;
- поліпшення координації дій в організації;
- створення передумов для підвищення освітньої підготовки менеджерів;
- збільшення можливостей у забезпеченні фірми необхідною інформацією;
- більш раціональний розподіл ресурсів;
- поліпшення контролю в організації.

За рахунок цього вирішується першорядне завдання адміністрації Одеської області в рамках малого підприємництва – створення здорового клімату малого бізнесу за рахунок стабілізації роботи та підвищення ефективності діяльності суб'єктів малого підприємництва.

Відповідно вирішується і ряд завдань, що відносяться до питань розвитку всього сектора малого бізнесу Одеської області:

- активізація структурної перебудови економіки;
- насичення споживчого ринку товарами;
- подолання галузевого і регіонального монополізму;
- розширення конкуренції;
- створення матеріальної основи для працевлаштування працівників, які вивільняються з діючих підприємств;

- зміцнення економічної бази місцевих органів влади.

Головна проблема, яку вдається вирішити за допомогою впровадження пропонованої методики бізнес-планування на кожному підприємстві малого бізнесу, – це дефіцит фінансових коштів, ускладненість отримання позик, небажання комерційних банків кредитувати малий бізнес.

**Висновки.** Таким чином, підбиваючи підсумок, необхідно відзначити, що за останні роки відбулися позитивні зрушення в усуненні адміністративних бар'єрів, ресурсному забезпеченні малих підприємств, вдосконаленні системи їх оподаткування. Але існує також і ряд бар'єрів, які, в свою чергу, не дають повністю розкрити потенціал сектора малого бізнесу Одеської області.

Сьогодні, коли малі підприємства досить динамічно розвиваються, для підвищення ефективності їхнього бізнесу і збереження конкурентоспроможності їм необхідні сучасні підходи до управління. Одним з найбільш ефективним інструментом управління бізнесом є бізнес-планування, яке займає все більш істотну частку в сучасному менеджменті.

У даній статті була запропонована спеціальна методика роботи з бізнес-планування на малих підприємствах і встановлено взаємозв'язок між впровадженням цієї методики і підвищенням ефективності діяльності суб'єктів малого підприємництва Одеської області.

Особливістю застосування пропонованої методики бізнес-планування є те, що вона охоплює практично весь спектр менеджменту, упорядковує і систематизує процес прийняття рішень. У даній технології бізнес-планування закладено механізм пошуку оптимального управлінського рішення, виходячи з можливостей потенціалу зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства.

Також у статті було проаналізовано основні фактори, які, на думку аналітиків, кілька років тому перешкоджали ефективному веденню планування діяльності малих підприємств при науково-технологічному розвитку. З деякими бар'єрами вже вдалося впоратися, деякі проблеми вирішені ще в неповному обсязі, але допомога з боку адміністрації Одеської області, а також поступальний розвиток сектора малого підприємництва в останні роки дає право сподіватися, що в недалекому майбутньому всі пропозиції про неможливість ведення планування діяльності малого підприємства будуть остаточно вирішені.

## Список літератури

1. Горемыкин В. А. Экономическая стратегия предприятия : [Учебник] / В.А. Горемыкин, О.А. Богомолов. – М.: Филін, 2001. – 506 с.
2. Захарченко В. И. Организационные изменения в украинском бизнесе и новая экономика / В.И. Захарченко // Ринкова економіка : сучасна теорія та практика управління. – 2009. – Т.12. – Вип. 28. – С. 6 – 16.

3. Морозов Ю. П., Планирование на предприятии / Ю.П. Морозов, Е.В. Боровков, И.В. Королев, К.Ю. Морозов. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 386 с.
4. Статистичний підручник України за 2008 рік. – К.: ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2009. – 565 с.

**Mikhail Damascen**

*Odessa I.I.Mechnikov national university*

**Methodical provision of the planning process in a small business in scientific and technological development**

The paper proposes a method of production planning for small businesses in accordance with modern features in the scientific and technological development.

Analyzed the situation that existed at the moment of doing the planning of small businesses in Odessa region. Proposed a simplified business planning system, which is designed specifically for small businesses. The analysis was performed on some of the above factors, as they best reflect the situation characteristic for organizations planning systems of the time, and at the same time, these factors can reveal trends in the development planning process today. Justified the definition and implementation of management planning activities is a small enterprise with scientific and technological development as well as for other small businesses need to plan less obvious.

Offered a special method of working on business planning for small businesses and the interrelation between the introduction of this technique and efficiency of small businesses in Odessa region. Feature of the proposed methodology of business planning is that it covers virtually the entire spectrum of management, orders, and systematizing the process of decision-making. In this technology, business planning provides a mechanism for finding the optimal management decisions based on the potential opportunities of external and internal environment.

**enterprise planning, methodology, investment, the environment, business plan**

Одержано 28.04.14

**УДК 338.432:658**

**Д.В. Колесніков, асп.**

*Луганський національний аграрний університет*

## **Компромісна оптимізаційна модель в контексті економічної безпеки**

В статі описано формування моделі оптимізації структури виробництва через збалансування ресурсного забезпечення системи. Для підприємства розроблена та вирішена економіко-математична модель оптимізації співвідношення між товарними культурами, що забезпечують основну прибутковість підприємства. Методика запропонована нами дозволяє визначити параметри сільськогосподарських підприємств, які орієнтовані на досягнення максимально можливої стійкості сільськогосподарської технології в цілях забезпечення економічної безпеки агропромислового підприємства.

**виробництво, оптимізаційна модель, лінійне програмування, економічна безпека, прибутковість, стійкість, загрози**

**Д.В. Колесніков, асп.**

*Луганський національний аграрний університет*

**Компромиссная оптимизационная модель в контексте экономической безопасности**

В статті описано формування моделі оптимізації структури виробництва шляхом збалансування ресурсного забезпечення системи. Для підприємства розроблена і вирішена економіко-математична модель оптимізації співвідношення між товарними культурами, які забезпечують основну прибуток підприємства. Методика запропонована нами, дозволяє визначити параметри сільськогосподарських підприємств, які орієнтовані на досягнення максимально можливої стійкості сільськогосподарської технології в цілях забезпечення економічної безпеки агропромислового підприємства.

**виробництво, оптимізаційна модель, лінійне програмування, економічна безпека, прибутковість, стійкість, загрози**

**Постановка проблеми.** У сучасній практиці для пошуку оптимального варіанту галузевої структури виробництва сільськогосподарського підприємства широко використовуються методи лінійного програмування, що дозволяють визначати базові параметри його розвитку виходячи з прибутковості окремих галузевих спеціалізацій і сукупності модельованих агротехнічних і організаційно-економічних вимог. Але вибір як критерію оптимальності максимізації лінійної функції суми прибутку, валового або чистого доходу не дозволяє орієнтувати систему на врахування чинників стійкості різних галузевих спеціалізацій і комплексної оцінки окремих чинників в цілому по сільськогосподарських підприємствах.

Сучасна ситуація на ринку зерна, що склалася через відсутність системи державного регулювання аграрного ринку, зайвий раз підтверджує тезу про високу залежність сільськогосподарських товаровиробників від «стихійних» коливань цін і ролі врахування цінних ризиків при визначенні стратегічних параметрів функціонування сільськогосподарських підприємств. Оскільки розраховувати на посилення ролі держави як регулятора ринку україною проблематично, то при обґрунтуванні галузевої структури виробництва сільськогосподарських підприємств необхідно в обов'язковому порядку враховувати можливі коливання цін на різні види продукції. Емпіричні дослідження показали, що часто продукція з високими цінами реалізації (що забезпечує високий рівень виходу товарної продукції у вартісному виразі з розрахунку на 1 га посіву) в окремі тимчасові інтервали схильна до найбільш глибокого коливання цін. Це істотно впливає на її привабливість в середньо- і довгостроковій перспективі за рахунок високого цінного ризику.

Досить істотні відмінності в коливаннях урожайностей окремих сільськогосподарських культур, що, на наш погляд, повинно враховуватися при оцінці доцільності розширення посівів тієї або іншої культури. Ринкові перетворення вітчизняної економіки зумовили якісну зміну загальної системи і умов господарювання, що впливають на результативність виробництва і в значній мірі впливають на стійкість розвитку соціально-економічних систем. Очевидно, що орієнтація такої системи на отримання максимального прибутку за жорстко заданих умов господарювання може привести до значного падіння її ефективності (а в деяких випадках і до втрати цілісності системи) при змінах цих умов, навіть в межах їх природних коливань.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Виходячи з цього, дослідження перспективних параметрів стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств в контексті економічної безпеки необхідно передбачати обґрунтування такої структури виробництва через збалансування ресурсного забезпечення системи, яка дозволяла б разом з максимальною прибутковістю підприємства забезпечувати максимальну стійкість до зміни умов господарювання.

**Постановка завдання.** Метою статті є формування моделі оптимізації структури виробництва через збалансування ресурсного забезпечення системи, яка дозволяла б разом з максимальною прибутковістю підприємства забезпечувати максимальну стійкість до зміни умов господарювання.



**Виклад основного матеріалу.** Більшість оптимізаційних моделей, розроблених для знаходження оптимальних параметрів сільськогосподарських підприємств, відносяться до класу однокритеріальних завдань, що вирішуються методами лінійного програмування і умов господарювання, що припускають опис, у вигляді жорстких обмежень. Введення в систему обмежень рівнянь і нерівностей, що обмежують стійкість системи по відношенню до зміни того або іншого чинника, можливо лише чисто з математичної точки зору, оскільки з економічних позицій обмежувати стійкість неприпустимо. Стійкість слід лише максимізувати, тобто використовувати як критерій оптимальності максимізацію інтегральної оцінки стійкості поєднання сільськогосподарських культур або максимізацію інтегральної оцінки стійкості цін на сукупність продукції, що реалізовується. Інтегральна оцінка стійкості визначається у вигляді відносин типу:

$$\sum_j u_i x_j : \sum_j x_j, \quad (1)$$

де  $u_i$  - коефіцієнт стійкості  $i$ -го виду з розрахунку на 1 га посіву  $j$ -ої сільськогосподарської культури.

Звідси цілком очевидним стає використання методів нелінійного програмування, за допомогою яких можна досліджувати поведінку системи при максимізації такого інтегрованого показника ефективності виробництва, як рівень його рентабельності.

Очевидно, що при максимізації тієї або іншої цільової функції параметри системи відрізнятимуться, а завдання пошуку оптимальної структури виробництва прагне пошуку компромісного рішення по декількох локальних критеріях  $Q_i(x_p)$  ( $i = 1, 2, \dots, s$ ) на основі використання методів багатокритерійної або векторної оптимізації.

Багатокритеріальна оптимізація є спробою набути якнайкращого значення для деякої безлічі характеристик даного об'єкту, тобто знайти деякий компроміс між тими локальними критеріями  $Q_i(x_p)$  ( $i = 1, 2, \dots, s$ ) за якими потрібно оптимізувати рішення. Постановку завдання можна представити таким чином:

$$\left\{ \begin{array}{l} Q_1(x_p) \rightarrow \min(\max), \\ Q_2(x_p) \rightarrow \min(\max), \\ \dots \\ Q_s(x_p) \rightarrow \min(\max), \\ g_1(x_1, x_2, \dots, x_n) \leq b_1, \\ g_2(x_1, x_2, \dots, x_n) \leq b_2, \\ \dots \\ g_m(x_1, x_2, \dots, x_n) \leq b_m, \\ d_j \leq x_j \leq D_j, j = 1, 2, \dots, n. \end{array} \right. \quad (2)$$

Слід зазначити, що завдання багатокритеріальної оптимізації є найбільш загальною математичною моделлю ухвалення оптимального рішення.

Пропонований методичний підхід базується на застосуванні методів багатокритеріальної оптимізації з використанням елементів нелінійного програмування. Він дозволяє визначати оптимальні параметри стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств через комплексну оцінку прибутковості, рентабельності і стійкості окремих чинників.

Для реалізації поставленого завдання була розроблена наступна економіко-математична модель багатокритеріальної оптимізації галузевої спеціалізації структури виробництва сільськогосподарського підприємства.

Максимізувати значення наступних функцій:

1. Максимізації суми прибутку:

$$Z_{Pmax} = X' - X'' \quad (3)$$

2. Максимізації рівня рентабельності:

$$Z_{Rmax} = (X' - X'') : X \quad (4)$$

3. Максимізації комплексної оцінки стійкості сільськогосподарських культур:

$$Z_{UK \max} = \sum_j U'_j X_j : \sum_j X' (j \in J) \quad (5)$$

4. Максимізації комплексної оцінки стійкості цін продукції, що реалізовується:

$$Z_{UK \max} = \sum_j U'_j X_j : X' (j \in J) \quad (6)$$

де  $X'$  – грошова виручка від реалізації продукції по господарству;

$X''$  – виробничі витрати за підприємством;

$U_j$  – коефіцієнт стійкості  $j$ -ої сільськогосподарської культури;

$U'_j$  – коефіцієнт стійкості цін реалізації  $j$ -го виду сільськогосподарської продукції.

За умов:

1. Формування оптимального плану повинне здійснюватися виходячи з наявності виробничих ресурсів:

$$\sum_i a_{ij} x_j \leq b_i \quad (i \in I, j \in J) \quad (7)$$

де  $j$  – порядковий номер змінної;

$i$  – порядковий номер обмеження;

$a_{ij}$  – витрати виробничих ресурсів  $i$ -го виду на 1 гектар посіву  $j$ -ої сільськогосподарської культури;

$b_i$  – об'єм виробничих ресурсів  $i$ -го вигляду.

2. При формуванні оптимального плану повинні виконуватися агротехнічні вимоги:

$$\sum_{j=1}^n x_j (\leq; =; \geq) Q_i \quad (i \in I; j \in J) \quad (8)$$

де  $Q_i$  – верхні або нижні межі насичення сівозмін окремими сільськогосподарськими культурами або групами культур.

3. При формуванні оптимального плану повинне виконуватися співвідношення між окремими групами сільськогосподарських культур:

$$\sum_j a_{ij} x_j - \sum_j a'_{ij} x_j \leq 0 \quad (i \in I; j \in J) \quad (9)$$

4. Обмеження по реалізації продукції:

$$C_{ij} X_j \geq D_j \quad (j \in J) \quad (10)$$

де  $C_{ij}$  – вихід товарної продукції  $i$ -го виду с 1 га посіву  $j$ -ої сільськогосподарської культури;

$D_j$  – об'єм договірних поставок  $j$ -го виду продукції.

5. Забезпеченість тваринництва кормами:

$$\sum_j e_{ij} x_{jk} - \sum_j f_{ij} x_j \geq 0 \quad (i \in I; j \in J), \quad (11)$$

де  $e_{ij}$  – вихід корму і-го вигляду з 1 га посіву j-ой сільськогосподарської культури;

$f_{ij}$  – потреба в кормі і-го вигляду з розрахунку на 1 структурну голову j-го виду худоби.

6. Обмеження за визначенням об'ємів продукції, що реалізовується, у фізичній вазі:

$$C_{ij} X_j - X_{Rj} = 0 \quad (j \in J), \quad (12)$$

де  $X_{Rj}$  - кількість товарної продукції j-го виду;

7. Обмеження за визначенням виручки від реалізації окремих видів продукції:

$$L_j X_{Rj} - X_{Lj} = 0 \quad (j \in J), \quad (13)$$

де  $X_{Rj}$  – ціна реалізації продукції j-го виду продукції;

$X_{Lj}$  – вартість товарної продукції j-го виду продукції.

8. Обмеження за визначенням умовної сумарної оцінки стійкості розрахункового варіанту поєднання сільськогосподарських культур:

$$\sum_j U_j x_j - U_k = 0 \quad (i \in I; j \in J), \quad (14)$$

де  $U_k$  - комплексна стійкість сільськогосподарських культур.

9. Обмеження за визначенням умовної сумарної оцінки стійкості цін реалізації:

$$\sum_j U'_j x_j - U'_k = 0 \quad (i \in I; j \in J), \quad (15)$$

де  $U'_k$  - комплексна стійкість цін реалізації.

10. Визначення суми виробничих витрат:

$$\sum_j Z_{PRj} x_j - X'' = 0 \quad (j \in J), \quad (16)$$

де  $Z_{PRj}$  – виробничі витрати з розрахунку на 1 га посіву j-ой сільськогосподарської культури.

11. Визначення загальної суми грошової виручки:

$$\sum_j L_j x_j - X' = 0 \quad (j \in J). \quad (17)$$

12. Визначення рівня рентабельності сільськогосподарського виробництва:

$$(X' - X'') - X'' \times R = 0, \quad (18)$$

де  $R$  – рівень рентабельності сільськогосподарського виробництва;

16. Змінні величини не можуть мати негативного значення:

$$X_j \geq 0; X_{Lj} \geq 0; X_{Rj} \geq 0; X_{ik} \geq 0. \quad (19)$$

Розроблена методика знаходження оптимальних параметрів стійкого функціонування багатогалузевих сільськогосподарських підприємств була апробована на прикладі ТОВ «Степове» Славяносербського району Луганської області, що спеціалізуються на виробництві сільськогосподарської продукції. Для підприємства

розроблена та вирішена економіко-математична модель оптимізації співвідношення між товарними культурами, що забезпечують основну прибутковість господарської діяльності підприємства в галузі рослинництва.

Виходячи з представлених раніше загроз сформовані критерії оптимальності, які відображають результативність системи з ліквідації цих загроз. Перспективні параметри виробництва визначалися при трьох різних критеріях оптимальності. А саме при:

1. Зниженні рівня загрози «порушення відтворювального процесу» через максимізацію суми прибутку та забезпечення умов  $\square$ амо інвестування розширеного виробництва.

2. Зниженні рівня загрози «катастрофічна втрата фінансової стійкості» через збалансування потреби у фінансових ресурсах в піковий весінній період.

3. Зниженні рівня загрози «руйнування природно-ресурсного потенціалу» через реалізацію плану збалансованого землекористування та недопущення дефіциту поживних речовин ґрунту.

Очевидно, що багатокритеріальна оптимізація дає декілька оптимальних рішень, в нашому випадку декілька оптимальних структур виробництва, серед яких, залежно від конкретних умов, слід вибрати таку, яка більше інших відповідають всім поставленим вимогам. У тактичному плані з погляду підвищення економічної ефективності функціонування підприємства всі чотири варіанти розвитку по кожному підприємству є прийнятними. Проте з погляду визначення такої структури виробництва, яка б, з одного боку, дозволила вести стійке відтворення в довгостроковій перспективі, а з іншою, забезпечувала максимальну прибутковість від господарської діяльності, необхідно знайти компромісне рішення, що максимально повно враховує вимоги всіх трьох критеріїв.

У науковій літературі існує безліч способів вирішення цієї проблеми, серед яких слід зазначити, наприклад, метод згортання векторного критерію, способи призначення вагових коефіцієнтів, метод послідовних поступок і так далі. Проте деякі з них, в тому або іншому ступені, страждають суб'єктивізмом, а окремі, зважаючи на складність розрахунків і недоступності достовірної інформації, неможливо використовувати при вирішенні завдань вибору стратегії розвитку сільськогосподарських підприємств.

Нами був обраний один з існуючих способів пошуку компромісних рішень в завданнях багатокритеріальної оптимізації, заснований на мінімізації зваженої суми поступок по кожному критерію. Суть даного методу полягає в наступному. За допомогою експертних оцінок визначаються відносні ваги досліджуваних критеріїв оптимальності  $p_1, p_2, p_n$ , що характеризують їх важливість (пріоритетність). У розроблену економіко-математичну модель вводяться допоміжні змінні  $X_{ju1}, X_{ju2}, \dots, X_{juN}$ , які позначають відносні поступки за кожним критерієм  $Z_{1max}, Z_{2max}, \dots, Z_{Nmax}$ . Далі завдання вирішується з новими додатковими обмеженнями.

17. Питома вага поступок по критерію стійкості сільськогосподарських культур:

$$(U_k : Z_{Ukmax}) - U_u = 0, \quad (18)$$

де  $U_u$  – питома вага поступок за критерієм стійкості сільськогосподарських культур;

$U'_k$  – інтегральна оцінка стійкості сільськогосподарських культур.

18. Питома вага поступок по критерію стійкості цін реалізації:

$$(U'_k : Z_{U'pmax}) - U'_u = 0, \quad (19)$$

де  $U'_u$  - питома вага поступок по критерію стійкості цін реалізації;

$U_k$  - інтегральна оцінка стійкості цін реалізації.

16. Питома вага поступок по рівню рентабельності:

$$(R : Z_{Upmax}) - U_r = 0, \quad (20)$$

де  $U_r$  - питома вага поступок по рівню рентабельності;

$R$  - рівень рентабельності.

17. Питома вага поступок по прибутку:

$$[(X' - X'') : Z_{Pmax}] - U_p = 0, \quad (21)$$

де  $U_p$  - питома вага поступок по прибутку.

Як критерій оптимальності в даному завданні використовується мінімізація значення функції

$$Z_{min} = \sum_r X_{jur} \times P_r, \quad (22)$$

де  $X_{jur}$  - питома вага поступки по  $r$ -му критерію оптимальності;

$P_r$  - оцінка відносної ваги  $r$ -го критерію оптимальності.

В результаті вирішення економіко-математичної моделі в даній постановці були отримані розміри поступок по кожному критерію оптимальності.

За отриманими даними розрахунку, що представлені в таблиці 1 можна зробити висновки, що оптимальним рішенням за багатокритеріальною схемою для підприємства ТОВ «Степове» в поточних умовах господарювання є використання рішення №4 з високим пріоритетом забезпечення планованого прибутку та недопущення дефіциту коштів в піковий весінній період проведення посівних робіт. За даним рішенням площа посіву озимої пшениці складає 784,7 га, під соняшником – 905,3 га. Побідна структура посівних площ забезпечує достатність наявних коштів, визначених завданням для проведення робіт за даними культурами та формування незначного дефіциту поживних речовин ґрунту -5230,5 ц або 3,1 ц/га, що є агротехнічно допустимим. Рівень очікуваного прибутку складає 3 785,7 тис.грн., тобто поступка від максимально можливого рівня складає не більше 1 778,3 тис.грн.

Рівнозначність пріоритетів формує умови оптимальності, за якою доцільно всі площі 1 690 га зайняти озимою пшеницею. За таких умов підприємство отримає мінімально можливий прибуток (поступки за прибутком 3 829,9 тис.грн.), проте забезпечує профіцит коштів у весінній піковий період у розмірі 535,6 тис.грн., який може використаний за іншими напрямками діяльності підприємства, та позитивний баланс землекористування у розмірі 7 452,9 ц або 4,41 ц/га, що забезпечує гідні умови відтворення родючості ґрунтів.

Виключна пріоритетність отримання максимального прибутку формує умови повномасштабного посіву соняшнику, що призводить до максимального рівня дефіциту поживних речовин ґрунту -16 224,0 ц або -9,6 ц/га та дефіциту коштів на забезпечення виконання весінніх робіт -464 2, тис.грн.

Пріоритетність позитивного балансу землекористування формує умови вирощування озимої пшениці на всій площі. Використання соломи як поліпшувача ґрунту дає змогу отримувати позитивний баланс від культивування озимої пшениці, тому скорочення площ не є раціональним для виконання агротехнічних норм.

Таблиця 1 - Поступки від відповідних оптимальних значень при різних значеннях пріоритетності критеріїв для ТОВ «Степове»

| Показники  | Номер рішення |             |             |             |             |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|  | №1            | №2          | №3          | №4          | №5          |
| <b>ОЦІНКА ПРІОРИТЕТНОСТІ</b>                       |               |             |             |             |             |
| Пріоритет прибутку                                 | 1             | 2           | 1           | 2           | 1           |
| Пріоритет дефіциту в піковий період                | 1             | 1           | 2           | 2           | 1           |
| Пріоритет балансу землекористування                | 1             | 1           | 1           | 1           | ∞           |
| <b>ОСНОВНІ ШУКАНІ ВЕЛИЧИНИ</b>                     |               |             |             |             |             |
| Площа посіву озимої пшениці, га                    | 1 690,0       | 0,0         | 1 690,0     | 784,7       | 1 690,0     |
| Площа посіву соняшнику, га                         | 0,0           | 1 690,0     | 0,0         | 905,3       | 0,0         |
| <b>ОЦІНКИ</b>                                      |               |             |             |             |             |
| Поступки прибутку                                  | 3 829 927,2   | 0,0         | 3 829 927,2 | 1 778 287,5 | 3 829 927,2 |
| Відхилення потреби в піковий період                | 0,0           | 464 286,6   | 0,0         | 0,0         | 0,0         |
| Відхилення балансу землекористування               | 1 215 081,0   | 7 607 844,0 | 1 215 081,0 | 4 639 596,7 | 1 215 081,0 |
| <b>РЕЗУЛЬТАТИ</b>                                  |               |             |             |             |             |
| Прибутку, грн.                                     | 1 734 108,1   | 5 564 035,3 | 1 734 108,1 | 3 785 747,7 | 1 734 108,1 |
| Дефіцит фінансових ресурсів в піковий період, грн. | 535 655,1     | -464 286,6  | 535 655,1   | 0,0         | 535 655,1   |
| Баланс поживних речовин, ц                         | 7 452,9       | -16 224,0   | 7 452,9     | -5 230,5    | 7 452,9     |

**Висновки.** Застосування розробленої нами методики визначення оптимальної галузевої структури в цілому та за локальними компонентами методами багатокритеріальної оптимізації з використанням елементів нелінійного програмування дозволяє визначити такі параметри сільськогосподарських підприємств, які орієнтовані не тільки на можливість отримання максимального прибутку, але і на досягнення максимально можливої стійкості сільськогосподарської технології в цілях забезпечення економічної безпеки агропромислового підприємства.

## Список літератури

1. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения / Козаченко А. В., Пономарев В. П., Ляшенко А. Н. – К.: Либра, 2003. – 280 с.
2. Кудин С.І. Економічна безпека та її структура. Удосконалення системи / С.І. Кудин, Ю.В. Вашай // Науковий вісник Львівського ДУВС : зб. наук. праць. - Сер.: Економічна. -Львів : Вид-во Львівського ДУВС, 2010. - Вип. 1. - 432. - С. 23-25.
3. Меламедов С.Л. Формирование стратегии экономической безопасности предпринимательских структур: дис. канд. эк. наук: 08.00.05 / Меламедов Сергей Леонидович. - СПб, 2002. – 146 с.
4. Коваленко К.В. Основи створення комплексної системи економічної безпеки підприємства: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / К.В. Коваленко – Режим доступу до статті <http://www.nbu.gov.ua>.

5. Пономарьов В. П. Формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 / В.П. Пономарьов / Східноукр. держ. ун-т. - Луганськ, 2000. — 27 с.

**Denis Kolesnikov**

**Compromise optimization model in the context of economic security**

In the article forming of model of optimization of pattern of production is described through balancing of the resource providing of the system. For an enterprise developed and decided economic-mathematical model of optimization of betweenness by commodity cultures which provide basic profitability of enterprise. A method is offered by us allows to define the parameters of agricultural enterprises, which are oriented to achievement of maximally possible firmness of agricultural technology for providing of economic security of agroindustrial enterprise.

**production, optimization model, linear programming, economic security, profitability, firmness, threats**

Одержано 19.03.14

**УДК 631.11:338.124.4**

**А.В. Краснощок, асп.**

*Луганський національний аграрний університет*

## **Антикризове управління підприємствами аграрного сектора економіки**

У статті проаналізовано сучасний фінансовий стан сільськогосподарських підприємств. Розглянуто методи та форми здійснення антикризового управління підприємством. Викладені напрямки діяльності підприємства в рамках антикризової програми та механізми здійснення антикризового управління.

**антикризове управління, антикризова програма, підприємства аграрного сектора економіки**

**А.В. Краснощок, асп.**

*Луганський національний аграрний університет*

**Антикризисное управление предприятиями аграрного сектора экономики**

В статье проанализировано современное финансовое состояние сельскохозяйственных предприятий. Рассмотрены методы и формы осуществления антикризисного управления предприятием. Изложены направления деятельности предприятия в рамках антикризисной программы и механизмы осуществления антикризисного управления.

**антикризисное управление, антикризисная программа, предприятия аграрного сектора экономики**

**Постановка проблеми.** Найважливішою проблемою розвитку аграрної економіки України упродовж останніх майже двох десятиліть є низький рівень прибутковості сільськогосподарського виробництва. Така ситуація значною мірою обумовлена структурними зрушеннями в економіці, нестабільністю зовнішнього середовища, розривом налагоджених виробничих зв'язків, невирішеністю проблеми подолання диспаритетності ціноутворення на матеріально-технічні ресурси для сільського господарства і продукції його виробництва, зміною форм власності і реструктуризацією сільськогосподарських підприємств. Саме через ці причини фінансовий стан більшості сільськогосподарських підприємств визначається як

економічно нестійкий. Подальше погіршення його та ймовірно можливе банкрутство негативно вплине і на економічні інтереси їх економічних партнерів — фінансово-кредитні установи, інвесторів, підприємства, з якими співпрацюють аграрії. Все це вимагає перегляду напрацьованих стереотипів управлінського мислення та переходу до нових форм і методів системи управління, яке б було зорієнтовано на ранню діагностику кризи та обґрунтування заходів щодо її упередження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам антикризового управління присвячені новітні праці вітчизняних економістів таких, як Б.О. Василенко, В.М. Гончаров, Н.А. Горелов, О.Д. Гудзинський, Н.А. Дацій, С.М. Іванюта, С.Я. Салига, К.С. Салига, Н.М. Сіренко, М.М. Шевченко та зарубіжних — С.С. Бузановський, А.Г. Грязнов, А.П. Градов, А.Д. Катаєв, Е.М. Коротков, І.К. Ларіонов, Г.К. Таль, Е.А. Татарников, А.С. Титков, П. Фицпатрик, Г.І. Ханін, А. Хікман та інші. Однак проблема удосконалення антикризової системи управління у сільському господарстві є вивченою недостатньо. Зокрема відсутні теоретичні і методичні положення раціонально функціонуючого механізму антикризового управління у сільськогосподарських підприємствах. Тому в даний час стає актуальною проблема теоретико-практичних аспектів антикризового управління у аграрній сфері. Необхідність його методичного забезпечення обумовили актуальність даного дослідження та вибір теми.

**Постановка завдання.** Метою статті є комплексна оцінка антикризового управління у сільському господарстві регіону та опрацювання практичних рекомендацій щодо його удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** В аграрному секторі відбулися та продовжують відбуватися значні перетворення. Земельна реформа, становлення та функціонування ринку землі, трансформація сільськогосподарських підприємств та зміна всієї організаційної системи агропромислового комплексу висувають нові вимоги до фінансових відносин товаровиробників. В умовах дії ринкових відносин суб'єкти господарювання повинні постійно адаптуватись до змін попиту: розширювати асортимент продукції, поліпшувати її якість, знижувати собівартість та ціни, перш за все оптимізуючи витрати. Проте вітчизняні сільськогосподарські підприємства так і не змогли перейти від «ринку продавця», який притаманний адміністративній системі господарювання, до «ринку покупця». На жаль, значна частина підприємств сьогодні доведена до межі банкрутства через сукупність причин, серед яких найбільш вагомими є відсутність зацікавленості самих сільгоспвиробників, інших виробників аграрної сфери, інвесторів, банків, органів влади різних рівнів у напрямі забезпечення підтримки, у реалізації антикризових програм, спрямованих на оздоровлення та реструктуризацію [3].

За останні роки в Україні, в цілому, і у Луганській області, зокрема, спостерігається тенденція щодо зростання кількості фінансово неспроможних підприємств. Так, якщо у 1993 році збитковим було кожне дванадцятьє сільськогосподарське підприємство, у 1995 році кожне п'яте, у 2005 році кожне третє, то у 2012 році кожне друге одержало збиток. Ще однією негативною тенденцією, що свідчить про незадовільний фінансовий стан більшості підприємств є зростання їх кредиторської та дебіторської заборгованості їх. Майже половина (53%) дебіторської та понад 60% кредиторської заборгованості є простроченими. Це є свідченням неплатоспроможності підприємств.

Саме через неприбутковість економічної діяльності сільськогосподарські підприємства нині виробляють менше третини того, що виробляли 10 років тому. Разом із тим господарства населення протягом зазначеного періоду забезпечували певний обсяг виробництва сільськогосподарської продукції з незначним відхиленням його по



роках. За статистичними даними у Луганській області в господарствах населення у 2012 р., що включають особисті селянські господарства, присадибні ділянки, колективні та індивідуальні сади і городи, зосереджено понад половини виробництва продукції рослинництва (52,4%) і понад 70% продукції тваринництва (70,9%). Переважна частина картоплі (99,7%), овочів та баштанних культур (95,5%), плодів і ягід (98,5 %) виробляється в господарствах населення [6].

В останні роки визначилася тенденція до зростання виробництва зерна в особистих селянських господарствах, що раніше традиційно вироблялося переважно сільськогосподарськими підприємствами. Якщо у 2002 р. сільськогосподарські підприємства виробляли 83,1% загального обсягу зерна, то у 2012 р. їх частка у загальному виробництві скоротилася до 60,9%. Аналогічні зміни відбуваються у структурі виробництва продукції тваринництва. За даними 2012 р. у господарствах населення було зосереджено 40,8% поголів'я великої рогатої худоби, у тому числі 54,3% корів, 51,2% поголів'я свиней, 53,7% птиці. У 2012 р. ці господарства виробили 48,9% м'яса, 60,5% молока, 31,9% яєць [6,7].

Як свідчить проведений аналіз значна частина суспільного виробництва сільськогосподарської продукції перемістилася в сектор дрібнотоварних господарств, що позначилося на зростанні їх ролі у насиченні споживчого ринку України продовольством. Спрямовуючи певну частину виробленої продукції на ринок, саме дрібнотоварні виробники дедалі більше впливають на кон'юнктуру споживчого ринку та рівень ринкових цін.

Крім економічної ефективності, соціальна ефективність господарств населення зумовлена тим, що в умовах кризи і скорочення виробництва в сільгосппідприємствах особисті селянські господарства підтримали продовольчу безпеку в країні, самозайнятість у особистому господарстві знімає гостроту проблеми безробіття у сільській місцевості, а доходи від цього виду діяльності стали основним джерелом доходів сільських сімей.

Не дивлячись на те, що обсяги виробництва продукції сільського господарства в Україні не задовольняють потреби у ній, значна частина її не знаходить збуту на внутрішньому ринку. Важлива роль у вирішенні цієї проблеми належить маркетингу. Саме маркетингова стратегія підприємства у період здійснення процедури фінансового оздоровлення направлена на максимальну адаптацію виробничо-збутового процесу до вимог ринку. Антикризова маркетингова стратегія полягає у висуванні найбільш важливих цілей у галузі виробничої, цінової, збутової політики та визначенні пріоритетних напрямків підвищення ділової активності підприємства.

Внаслідок кризової ситуації, яка викликає нестійкий фінансовий стан господарюючих суб'єктів, змінюються напрями використання фінансових ресурсів. Так, у структурі фінансових ресурсів переважної більшості сільськогосподарських підприємств частка витрат на виробничий розвиток скоротилася впродовж 1992-2012 р.р. у десять і більше разів, а на соціальний розвиток – понад двадцять разів, при цьому господарюючі суб'єкти продовжують скорочувати витрати на розширене відтворення виробництва та соціальні потреби трудових колективів.

Необхідно враховувати і ту обставину, що формування фінансових ресурсів відбувається в умовах високого рівня інфляції, податків та відсоткових ставок за кредит, а також низької договірної й виробничої дисципліни. В такому випадку інвестування у матеріальну сферу неефективне, що в свою чергу стримує процес оновлення й модернізації основних засобів і сприяє нестійкості та втраті конкурентоспроможності.

Аналіз матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств показує, що фондозабезпеченість за період 1992-2012 р.р. знизилась майже у 6 разів, а

фондоозброєність праці – у 5. Забезпеченість сільського господарства основними видами сільськогосподарської техніки становить 40-60%. До того ж майже 90% наявної її кількості вже давно відпрацювала свої нормативні строки експлуатації. Сьогодні 77% сільськогосподарських підприємств не мають змоги купити нові машини і обладнання, 63% – мінеральні добрива, запчастини і будівельні матеріали, до 80% – засоби захисту рослин, медикаменти для лікування тварин і пальне.

Як бачимо, багато проблем пов'язано з придбанням матеріально-технічних ресурсів, зокрема техніки. Важлива роль у вирішенні цього завдання належить інвестиційній діяльності. Цілком зрозуміло, що кризовий стан впливає і на вибір інвестиційної стратегії. Захисна інвестиційна стратегія полягає у мінімізації інвестиційних витрат та вилученні активів з окремих видів діяльності [4].

Для активізації інвестиційної діяльності необхідно створити передумови щодо залучення вітчизняних та іноземних інвесторів; державного інвестування; розвитку інвестиційної сфери шляхом поширення інформаційно-консалтингового інвестиційного забезпечення та інвестиційних фондів, банків і т. ін.; а також збільшення обсягів власних інвестицій у розвиток виробництва. Визначальним аспектом при цьому є необхідність удосконалення взаємовідносин у інвестиційній сфері, що передбачає активізацію процесу залучення інвестицій у сільське господарство.

Вивчення та аналіз чинників інвестиційної привабливості дозволяє стверджувати, що основними заходами, реалізація яких сприятиме залученню інвесторів у сільське господарство, є: удосконалення існуючого законодавства з метою формування сприятливого інвестиційного клімату, і зокрема усунення бюрократичних бар'єрів, захист права власності іноземного капіталу, і в першу чергу, систему його страхування і гарантій; спрощення процедури реєстрації суб'єктів господарювання, ліцензування окремих видів їх діяльності; забезпечення соціально-економічної та політичної стабільності в державі.

Крім того, для мобілізації фінансових ресурсів, призначених для інвестування в сільське господарство, важливим кроком є вдосконалення амортизаційної політики, а саме: впровадження в господарській практиці прискореної амортизації. Нестачу ресурсів для здійснення вкладень в заміну машинно-тракторного парку можна погасити за допомогою лізингових фінансових інструментів. В той же час існуюча система лізингу в Україні є недосконалою та потребує перегляду.

Мобілізувати фінансові ресурси можна також шляхом залучення до інвестиційного процесу в регіоні фінансово-кредитних установ і використання для інвестування нагромаджений банками фінансовий потенціал. Однак модель успішного функціонування сільського господарства України повинна будуватись на основі спрощеного доступу агропідприємств до порівняно дешевих довгострокових кредитів.

Для активізації й підвищення ефективності інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств особливо важливе значення мають збільшення дотацій і компенсацій держави, подолання диспаритету цін на сільськогосподарську та промислову продукцію, здешевлення кредитів, зменшення податків, розширення держзамовлення.

Враховуючи дефіцитність бюджету на сучасному етапі розвитку країни можна застосовувати підхід «емісія грошей під виробництво». Таким чином, існує менша ймовірність поширення інфляційних процесів, ніж просто випуск в обіг нових банкнот. Оскільки результатом емісії буде товар відповідної вартості, у процесі його виробництва і реалізації буде створено додатковий попит шляхом підвищення заробітної плати працівників, додаткових надходжень у бюджеті різних рівнів. І як наслідок, вищій пропозиції продукції (в результаті емісії під виробництво)

відповідатиме збільшений платоспроможний попит. Така ситуація є більш безпечною у сільському господарстві, де операційний цикл триває близько року і більше [4].

Важлива роль у зміцненні фінансової стійкості сільськогосподарських підприємств належить інфраструктурі аграрного ринку, яка включає консалтингові, фінансові установи, фонди і банки, удосконаленню банківської діяльності в сфері кредитних операцій, створенні кредитних спілок, лізингових компаній та розвитку інфраструктури страхових послуг [1].

Важливою складовою антикризової політики підприємства є кадрова складова. Мета кадрової антикризової політики полягає у збереженні кадрового потенціалу підприємств. Як показали наші дослідження, за останні десять років (2002-2012 р.р.) через падіння обсягів виробництва в сільському господарстві, погіршення соціально-економічних умов на селі, загострення демографічної ситуації, відбулося не лише скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві, але й значно погіршився їх якісний склад. Професійно-кваліфікаційна структура кадрово-управлінського персоналу на протязі останніх п'яти років залишається стабільною: 37% – спеціалісти з вищою, і 56% з середньою спеціальною освітою та 7% практики. На початок 2012 р. 297 посад керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств, або 2,6 % від їх наявної чисельності залишаються вакантними або заміщені особами без відповідної професійної освіти. Водночас чітко відслідковується тенденція «старіння» кадрів. Чисельність керівників і спеціалістів у віці до 30 років зменшилась з 2068 осіб у 2002 році до 1198 осіб у 2012 році, а їх частка з 13,6% до 9,7% , в той же час частка цієї категорії працівників пенсійного віку зросла із 5,5% до 6,8% відповідно [5].

Аналіз показав, що відбувається зниження забезпеченості підприємств фахівцями з управління та професіоналами-економістами, що обумовлено зменшенням розмірів підприємств, економією управлінських витрат, погіршенням соціальної сфери села і демографічних процесів. Залишається високою питома вага керівників, які мають технологічну підготовку, недостатня чисельність працівників економічних служб: на 100 господарств припадає 15,8 економістів, зменшується чисельність спеціалістів з комерційної діяльності, слабкою залишається і маркетингова служба, або вона взагалі відсутня [1].

У процесі виконання заходів передкризового управління необхідно сформувати оперативну кризову групу, яка починає працювати при виникненні кризової ситуації, перетинаючи межі існуючих організаційних підрозділів. Важлива роль належить тут підбору кризисменеджерів, які повинні приймати ризиковані та нестандартні рішення у випадку відхилення розвитку ситуації від очікуваного чи запланованого стану, коли немає ані додаткових резервів часу, ані ресурсів, налагоджувати роботу окремих фахівців для виконання поставлених завдань, забезпечувати їх взаємодію, організовувати постійний контроль за виконанням антикризових заходів [2].

Важлива роль у попередженні кризових явищ на підприємстві належить консалтингу. Зокрема світовий досвід свідчить, що саме спілкування з фахівцями консалтингових служб дозволяє вчасно розпізнати ранні ознаки кризового стану та вжити упереджувальних заходів щодо її локалізації. Розвиток консалтингового бізнесу в Україні відбувається непросто. І хоча в країні працює понад 300 консультаційних фірм, попит на їх послуги залишається невисоким. Основними причинами на те є складна макроекономічна ситуація, відсутність досвіду роботи з консультантами у керівників сільськогосподарських підприємств, неспроможність клієнтів оцінити корисність таких послуг, невпевненість у збереженні конфіденційності інформації тощо[2].

**Висновки.** З метою впорядкування різних впливів з боку зацікавлених у підтримці сільськогосподарського виробника в умовах трансформаційних процесів у сільському господарстві, необхідне формування системи, яка включатиме в себе

організаційно-економічний механізм, що об'єднає всі види впливу антикризового цілеспрямування і приведе до раціонального й ефективного виведення сільгоспвиробників на рівень сталого розвитку.

### Список літератури

1. Бочарова А.В. Усовершенствование финансовой работы ООО "Лан" Луганской области / А.В. Бочарова // Збірник тез доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції – Луганськ: «Елтон-2». – 2010. – С. 21.
2. Букреев А.М. Антикризисное управление / Букреев А.М., Гончаров В.Н., Зось-Киор Н.В., Ильин В.Ю., Шевченко М.Н. : учебник. – Луганск : Элтон-2, 2012. – 415 с.
3. Іванюта С.М. Антикризові заходи в підприємствах АПК [Текст] / С.М. Іванюта. – Полтава: ПДАА, 2003. — 300 с.
4. Механізми антикризового управління діяльністю сільськогосподарських підприємств в умовах трансформації [Текст] / М.О. Плєскач // Економіка АПК. – 2008. – № 6. – С. 84–89.
5. Моніторинг у системі антикризового розвитку сільськогосподарських підприємств у системі антикризового розвитку сільськогосподарських підприємств [Текст] / М.О. Плєскач // Вісник аграрної науки. – 2008. – № 6. – С. 83-85.
6. Сільське господарство Луганської області за 2012 рік [Текст]: статистичний збірник. – Луганськ: 2013. – 125 с.
7. Статистичний щорічник Луганської області за 2012 рік [Текст]. – Луганськ: 2013. – 479 с.

**Anna Krasnoshchok**

*Luhansk national agrarian university*

#### **Anti-recessionary management companies of the agricultural sector**

The aim of this article is to make a complex appraisal of anti-crisis management in the agriculture of the region and the workout of some practical recommendations as for its improvement.

In article the modern financial condition of the agricultural enterprises is analysed. Methods and forms of realization of anti-recessionary operation of business are considered.

Lines of activity of the enterprise within the limits of the antirecessionary program and realization mechanisms ant crisis management are stated.

**anti-recessionary management, the anti-recessionary program, the enterprises of the agricultural sector**

Одержано 24.03.14

**UDC 339.138**

**Yana Pochotova, post-graduate**

*Kiev national university of trade and economics*

## The process of marketing communicative strategy development for enterprise

This article presents the essence of marketing communicative strategy and its value for each entity. The main objective of forming a marketing communicative strategy is described. Moreover, its place in the hierarchy of strategic planning at the enterprise is determined. MCS components and their main content are defined. Step by step procedure for the formation of a marketing communicative strategy is offered. It is based on the sequence of strategic stages in the development process.

**marketing strategy, marketing communications, marketing communicative strategy, brand, communication set**

© Yana Pochotova, 2014

**Я.В. Почотова, асп.**

*Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ*

**Процес розробки маркетингової комунікативної стратегії підприємства**

У статті розглянута сутність маркетингової комунікативної стратегії та її значення для кожного суб'єкта господарювання. Охарактеризована головна мета формування маркетингової комунікативної стратегії та визначено її місце у ієрархії стратегічного планування на підприємстві. Визначені компоненти МКС та описано основний їх зміст. Запропоновано покрокову процедуру формування маркетингової комунікативної стратегії підприємства, яка ґрунтується на послідовності етапів прийняття стратегічних рішень у процесі її розробки.

**маркетингова стратегія, маркетингові комунікації, маркетингова комунікативна стратегія, бренд, комунікативний набір**

**Problem statement.** The effectiveness of marketing communications is the main determinant of economic well-being of the enterprise in a market economy. Competitive functioning of commercial enterprises needs development and implementation of new marketing communication strategies adapted to the requirements of the fluid macro.

Communication companies develop marketing strategies for successful promotion of existing products or services. Also, for the release of their new markets or launching new products, services. Properly constructed communicative marketing strategy of the company is reliable, devoid of internal contradictions, well-functioning system of communication.

**The analysis of resent research and publications.** The development of marketing communication strategies engaged in such foreign scholars as: P. Anderson, F. Webster, D. Ebell, P. Kotler, J. Lambe, P. Smith, B. Yarovsky. In Ukraine, the problem of communication strategy is devoted to theoretical and practical developments of such famous scientists as: T. Lukyanets, G. Pocheptsov, T. Primak, E. Romat, A. Starostina, V. Tkachenko etc. But the highlight approaches to the use of marketing communication strategies do not contain practical recommendations on their applications in today's business environment.

**Objectives.** The main aim of the article is to analyze the process of developing marketing communicative strategy and determine its principal stages.

**Main material.** Strategy, as determined by P. Smith - is that "where we are going" means how goals of a whole enterprise will be achieved. Strategy moves approach to the same direction and generalize it. It helps to harmonize and integrate all tactical communication tools and sometimes involves target markets, positioning, selection of the communication tools, use consistency, time scales, etc. [1].

Marketing communicative strategy is a long-term and large-scale program to achieve the main objectives of the enterprise communication within its marketing strategy. Its main task permits providing information support for the business development strategy [8].

The basic purpose of marketing communicative strategy is to increase demand, which necessitates its use in cases of:

- fall of demand for commodity nomenclature, implemented by the enterprise;
- mismatch of demand to the interests of a particular business, its objectives and priorities;
- use elements of the communication strategy of competing firms, which result or may result loss of future market positions.

The concept of positioning is a key idea at the core of marketing communicative strategy. The company should not only optimally convey to the audience, but also «burn» it out. It's like a «core essence» in the brand pyramid - that should remain in the mind of the consumer after he sticks with a brand communication.

If we consider the full range of marketing strategy development, it should be noted that it is difficult and long process. However, marketing communicative strategy (the MCS) is

developed quickly and efficiently due to proper system approach. It is unique for each entity because of combined universal algorithm for its formation.

Formation of MCS is based on the implementation of a specific purpose. It is related to the extension of consumer awareness, changing or retaining benefits, defining behavior types.

Each of the complex goals may represent a separate objective of the communicative process. It requires a hierarchical evaluation of interrelated goals of functional classification. Moreover, it is concerned to identification of the dominant component of the MCS. The process of determining the MCS is quite difficult. Often the strategy is retrospective. Firstly, tactics is planned, and then strategy is created. However, this planning scheme is too theoretical.

MCS components can be determined using the following abbreviations: STOP and SIT [7]. A linear sequence of these components does not exist. Three main components of the first abbreviation include *segmentation (S)*, *orientation (to)* and *positioning (P)*. This means that the strategy should strive for goals. Then, constantly focus on what the company plans to achieve through this strategy. The strategy should also identify which *instruments* are used and what part of the budget ("over the limit" or "at the limit" or both) exists, whether the decision to shift all the costs of advertising to direct marketing. Next letter "I" means *integration* - whether the chosen strategy integrates tools? The letter "S" means the *stage* or *sequence* - how many stages? Should I use any tactics before others? So, "SIT" - is a vice versa abbreviation – stage, integration, tools.

Developing strategies for MCS, provides many advantages. Entrepreneurs should not forget about it, because the formulation and coordination of tasks take time. Moreover, this process needs huge amount of money and requires a lot of effort. Firstly, it does worth a candle - the effort spent on achieving it. However, long - term and well-planned strategy will bring good results and provide several benefits.

Actually, MCS of an enterprise is developed for successful market promotion of an existing product or service, but also for entering new markets or release a new product, service.

Communication strategy developing is based on the actual needs of the market, taking into account the benefits of the target audience, its mentality and many other factors [9].

The main goals of developing marketing communicative strategy are:

- 1) sphere-control between consumer and a brand;
- 2) brand improving, according to the needs of the consumer, market demand and time;
- 3) develop a viable and predictable communication between consumer and a brand.

The challenges are analyzed in the process of developing marketing communicative strategy. Additionally, communication messages are emerged. These key elements have to be directed to the representatives of target audiences.

Specialist also analyze while forming marketing communicative strategy:

- The current image of the company;
- Strategic challenges facing it;
- Major trends and news media channels, that will spread the information to the target audience;
- Developed set of communication programs and PR-projects that will be formed through the image of the company and its top officials in the information space [4].

Key performing indicators of PR-activity have to be defined for timely adjustment and increase the effectiveness of PR-campaign in the framework of the MCS.

Much attention is given to strategic planning of marketing communications. Marketing communicative strategy perfectly fits to the structure of management companies. It is specially noted as a key element of the marketing strategy. The hierarchy of strategic planning

in the company can be explained this way: in the first place - the overall strategy of the company, which, in turn, followed by marketing communicative strategy.

The main terms and identifications have to be noticed before discussing the model of strategic planning marketing communications (fig. 1).

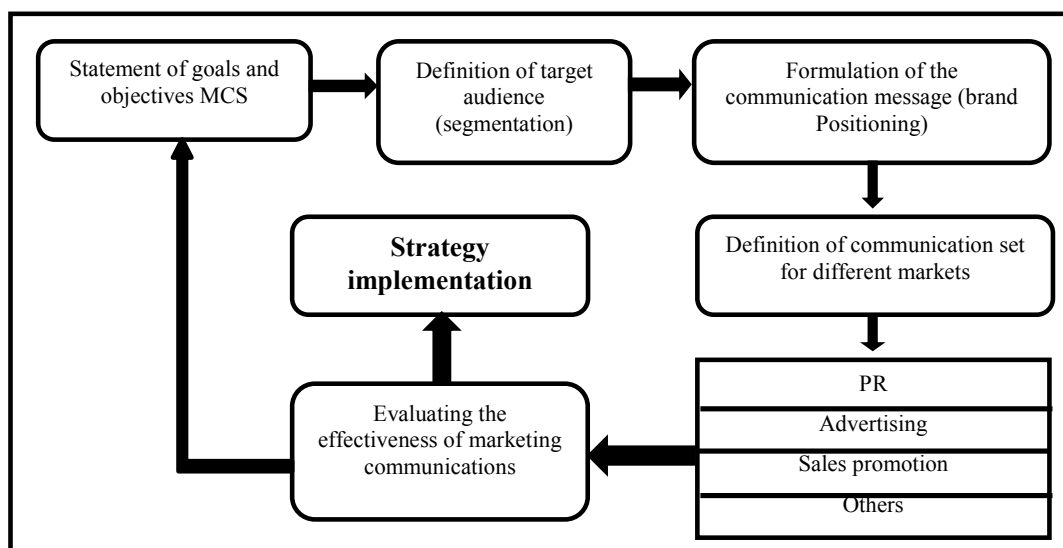


Figure 1 - Development of marketing communicative strategy scheme

The scheme is not marked with the initial phase of strategy development. It is about analysis of the situation, which is a vital step of all. Preliminary analysis of the situation is necessary first of all to assess available resources and to analyze the marketing strategies of competitors.

This process includes analysis based on past aspects of the organization of the main marketing performance, strengths and weaknesses of the company. Also, assess the situation in which the company operates in terms of the potential opportunities and threats. Moreover, during the previous analysis key factors can be considered. In the future they can affect an enterprise.

The aspects of the company's activity that can be attributed are following [3]:

- Competitive marketing communications and advertising strategies;
- Communication and advertising opportunities in the market;
- Distribution channels;
- International experience (best practices from related industries);
- The behavior of potential customers;
- Promoted product or service.

The following tools can be used:

1. SWOT-analysis (analysis of strengths and weaknesses, the opportunities and threats);

2. Marketing Research;

3. Reports of sales department;

4. Making of R & D department.

Statement of goals and objectives. Key areas have to be defined for achievable and measurable quantitative targets. These regions describe brand awareness, advertising awareness of brand, corporate image, reputation, brand and consumer preferences.

Brand positioning is the process of placing market position for the product or a company that would favorably distinguish it from the competitors. It is based mainly on emotional and subjective factors. It should be stressed, that it is less dependent on specific product features, clear guidelines for the company.

Correct goals organization provides more than a half of a successful marketing communication. Such goals are needed for the company just to understand what steps have to be taken in order to achieve them. Ultimately, it is have to be reported about successful reaching them.

Objective requirements can be formed, when based on the SMART model:

- S - specific (concrete),
- M - measurable (dimensional),
- A - achievable (attainable),
- R - relevant (pertinent),
- T - time bound (limited time).

Definition of target audience (segmentation). The main types of audiences are usually distinguished as: primary (potential buyers) and secondary (professional community, namely, partners, dealers, suppliers, journalists and analysts, potential customers, shareholders, employees, etc.).

The basic principles of target segmentation are:

- geography (region, type of settlement, population density, climate);
- psychographic (social class, image and lifestyle, personality type);
- behavioral (reason for buying desired benefits, user status, intensity of use, degree of commitment, the readiness of the buyer to accept the goods, the attitude to product);
- social-demographic (age, gender, family, income, occupation, education, national peculiarities consumption, etc.).

Formulation of the communication message. Firstly, an enterprise identifies target groups (segments), that are oriented by marketing communicative strategy. The next step is formulation of key communication messages for each group. For primary target audience such messages make different effects that we get from exposure to it, such as:

- functional communication - perception concerning the use of the product, service that consumer associate with the brand;
- social message - refers to the ability of the consumer to identify him with the target group;
- emotional message - refers to the brand ability that cause persistent emotions of a potential customer.

Definition of communication set for different markets. Methods, by which marketing communication sets are gathered, can greatly vary. This process depends on the type of target market. The most anticipated consumer response to a particular communicative set is necessary to take into account while planning procedure. Some marketing communication tools can cause very rapid reaction that can be measured fast (ex, personal sales).

The other instruments are characterized mainly with delayed effect. The time required for exposure to marketing communication tools varies in a very wide range. It is worth noting, that marketing managers of an enterprise have to create a marketing communicative set firstly. It will help to understand how quickly the market will react to each instrument.

The effectiveness of marketing communication tools. The final stage of any strategy is to determine the effectiveness of its products. Depending on the market in which the enterprise operates, the effectiveness of marketing communication tools is different. Thus, consumer demand for goods is characterized by the direction of the main tools in advertising and sales promotion.

**Conclusions.** There is no similar approach for creating a marketing communicative strategy. If we consider the whole complex of formation marketing communicative strategy, it should be stressed, that it is difficult and usually long process. However, according to the proper system approach, marketing communicative strategy develops enterprise quickly and efficiently. The unique element of each entity is combined with the presence of a universal formation algorithm.



## References

1. Smith P.R. Marketing communications: an intergrated approach / P.R. Smith. - Kogan Page, London, UK, 1997.
2. Завьялов П.С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицах: Учеб. пособие / П.С. Завьялов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 496 с.
3. Маркетинговий менеджмент: Навчальний посібник / Котлер Ф., Келлер К. Л., Павленко А. Ф., Длігач А. О. та ін. - К.: Хімджест, 2008. - 290 с.
4. Крюков А.Ф. Управление маркетингом: учеб. пособие для вузов / А.Ф. Крюков. – М.: КНОРУС, 2005. – 368 с.
5. Маркетинг: большой толковый словарь / под. ред. А.П. Панкрухина. – М.: ОМЕГА-Л, 2009. – 261 с.
6. Ромат Е.В. Реклама в системе маркетинга / Э.В. Ромат. - К. : Студцентр, 2008. - 608 с.
7. Смит П.Р. Маркетинговые коммуникации: комплексный подход / П.Р. Смит: пер. с англ. - К.: Знання-Прес, 2003. - 796 с.
8. Шевченко Д.А. Реклама. Маркетинг. PR: учебно-справочнок пособие. / Д.А. Шевченко. – М.: Издательство МГОУ, 2009. – 476 с.
9. Юлегіна І.В. Класифікація стратегій управління маркетинговою діяльністю підприємства / І.В. Юлегіна // Економіка розвитку. – 2010. - №2(54). – С. 59-63.

### **Я.В. Почётгова**

*Киевский национальный торгово-экономический университет, г. Киев*

#### **Процесс разработки маркетинговой коммуникативной стратегии предприятия**

Целью статьи является анализ процесса разработки маркетинговой коммуникативной стратегии предприятия и определения основных его этапов.

В статье рассмотрена сущность маркетинговой коммуникативной стратегии и ее значение для каждого предприятия. Охарактеризованная главная цель формирования маркетинговой коммуникативной стратегии и определено ее место в иерархии стратегического планирования на предприятии. Определены компоненты МКС и описаны основное их содержание. Предложено пошаговую процедуру формирования маркетинговой коммуникативной стратегии предприятия, которая основывается на последовательности этапов принятия стратегических решений в процессе ее разработки.

Рассматривая весь комплекс формирования маркетинговой коммуникативной стратегии, необходимо заметить, что это непростой и преимущественно длительный процесс. Однако, при грамотном системном подходе, маркетинговая коммуникативная стратегия предприятия разрабатывается быстро и эффективно.

**маркетинговая стратегия, маркетинговые коммуникации, маркетинговая коммуникативная стратегия, бренд, коммуникативный набор**

Одержано 2.10.13

**УДК 65.012.7**

### **О.В. Рибак, асп.**

*Хмельницький національний університет*

## **Особливості формування механізму контролінгу на машинобудівних підприємствах**

В статті розглянуто основні принципи формування механізму контролінгу на машинобудівних підприємствах. Запропоновано алгоритм формування механізму контролінгу в системі управління підприємством. Охарактеризовано основні етапи формування механізму контролінгу.

**контролінг, принципи формування, механізм контролінгу, алгоритм контролінгу**

© О.В. Рибак, 2014

**О.В. Рыбак, асп.**

*Хмельницький національний університет*

### **Особенности формирования механизма контроллинга на машиностроительных предприятиях**

В статье рассмотрены основные принципы формирования механизма контроллинга на машиностроительных предприятиях. Предложен алгоритм формирования механизма контроллинга в системе управления предприятием. Охарактеризованы основные этапы формирования механизма контроллинга.

#### **контролинг, принципы формирования, механизм контроллинга, алгоритм контроллинга**

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку машинобудування стимулює підприємства цієї галузі освоювати інноваційні технології не тільки в області виробництва, а й в області управління. Це неминуче, так як технологічно «здорове» виробництво спонукає до налаштування системи управління, таким чином, щоб вона відповідала основним вимогам вищого менеджменту організації. Успіх діяльності багато в чому залежить від інтенсивності застосування на підприємствах вдосконалених концепцій і підходів до управління, одним з яких і є контролінг.

Сьогодні механізм контролінгу ще недостатньо розвинутий, а в більшості випадків взагалі не розвинутий на машинобудівних підприємствах України. Тому, варто підкреслити пріоритетність даного напряму дослідження та важливість подальшого формування основних аспектів впровадження та реалізації такого нового для вітчизняних підприємств, але досить дієвого інструменту як контролінг.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми розробки й удосконалення механізму контролінгу в системі управління підприємством висвітлюються в численних працях зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких Е. Майер, Р. Манн, Х.-Ю. Кюппер, Д. Шнайдер, Й. Вебер, Д. Хан, Х.Й. Фольмут, Е.Л. Попченко, А.М. Кармінський, Н.І. Оленев, С.Г. Фалько, М.С. Пушкар, М.В. Тарасюк, Н.П. Шульга, Л.А. Сухарева, О.М. Деменіна та інші.

**Постановка завдання.** Метою статті є розробка алгоритму формування механізму контролінгу в системі управління діяльністю машинобудівних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Відзначимо, що контролінг є всьому світу завойовує міцні позиції в системі управління підприємством, що не є притаманним для українських підприємств. Проблеми впровадження контролінгу на вітчизняних підприємствах обумовлені, перш за все, нерозумінням його сутності, ролі та користі, а також поведінкою і психологією взаємодії керівників та контролерів.

Слід звернути увагу, що досвід участі в ряді проектів з впровадження інструментів контролінгу на промислових підприємствах, дозволив побачити, що багато керівників або власники компаній приходять, самі або за допомогою консультантів, до думки про необхідність застосування інструментів контролінгу на своїх підприємствах і, звертаючись до передового досвіду прогресивних компаній, впроваджують нові методи ефективного управління. Фахівці даної сфери переконалися, що побудова повноцінної системи контролінгу на підприємстві – це справа не проста і досить індивідуальна. Але, не дивлячись на індивідуальність, основна канва і логіка впровадження, можуть бути використані на будь-якому підприємстві [1].

Впровадження та функціонування механізму контролінгу на підприємстві передбачає реалізацію відповідних принципів. Існування різних підходів до розуміння контролінгу визначило відсутність єдиної думки в питаннях переліку та змісту принципів формування розглянутої системи, що в свою чергу вимагає їх виокремлення та подальшу систематизацію (рис. 1).



Рисунок 1 – Принципи формування механізму контролінгу на підприємстві\*

\* Джерело: сформовано автором на основі джерел [2 - 5] та власних досліджень

Підкреслимо, що врахування та дотримання вищенаведених принципів дозволить сформувати дієвий, актуальний та раціональний механізм контролінгу для кожного конкретного підприємства.

Важливим вважаємо сформулювати та обґрунтувати вимоги до формування механізму контролінгу. До таких відносяться наступні:

- відповідність цілей механізму контролінгу цілям економічної політики підприємства;
- чітке визначення ключових економічних важелів та методів контролінгу;
- дотримання вимог законодавства країни, в якій функціонує підприємство;

- забезпечення пріоритетної ролі служби контролінгу в розробці методів механізму контролінгу;
- забезпечення ефективності реалізації механізму контролінгу з боку служби контролінгу підприємства;
- узгодження змін у методах управління діяльністю між підрозділами підприємства;
- забезпечення адаптивності механізму контролінгу до мінливих умов зовнішнього середовища [6].

Зауважимо, що під алгоритмом організації механізму контролінгу слід розуміти певний порядок або послідовність процесу його формування та впровадження на підприємстві.

Вважаємо, що створення механізму контролінгу на машинобудівному підприємстві – це складний та багатоетапний процес. Така складність визначається кількістю складових елементів, зв'язками між елементами, а також взаємовідносинами між самим механізмом та середовищем.

Пропонуємо алгоритм формування механізму контролінгу на машинобудівному підприємстві представити у вигляді структурно-логічної схеми, яка складається з трьох головних етапів та низки послідовних дій (рис. 2).

Запропонований алгоритм передбачає, що процес організації починається з прийняття відповідного рішення про впровадження контролінгу на підприємстві. Аналіз вітчизняної та зарубіжної практики показує, що сприятливим моментом для початку побудови механізму контролінгу є поява слабких сигналів про можливі ризики для перспективного успішного функціонування підприємства. Впровадження контролінгу – процес складний і не дешевий, тому керівництву необхідно обов'язково перевірити наявність достатньої кількості фінансових і людських ресурсів. Потрібно врахувати, що починати впровадження вкрай небажано в умовах різкого погіршення основних показників господарської діяльності підприємства. Рішення про впровадження контролінгу має бути зваженим і обґрунтованим.

В обґрунтуванні рішення про впровадження контролінгу можна виділити три компоненти:

1. Наявність виявлених економічних та управлінських проблем.
2. Обґрунтованість ефективності впровадження контролінгу.
3. Обґрунтованість доречності та своєчасності впровадження контролінгу (в рамках даної компоненти перевіряється наявність у підприємства достатніх фінансових, виробничих і людських ресурсів).

В процесі обґрунтування необхідності впровадження контролінгу потрібно врахувати і психологічний клімат у колективі, що складається на момент прийняття рішення. Набагато простіше почати процес розробки та впровадження механізму контролінгу при стійкому фінансовому стані підприємства, а отже, в сприятливий з психологічної точки зору момент [7].

Проектування та впровадження контролінгу вимагає високих професійних знань і кваліфікації фахівців, і повинно проводитись згідно з визначеним алгоритмом. Контролінг слід формувати при появі перших ознак, що свідчать про можливі ризики для підприємства. Оптимізація бізнес-процесів підприємства, впровадження сучасних інформаційних систем є найважливішими передумовами для формування контролінгу.

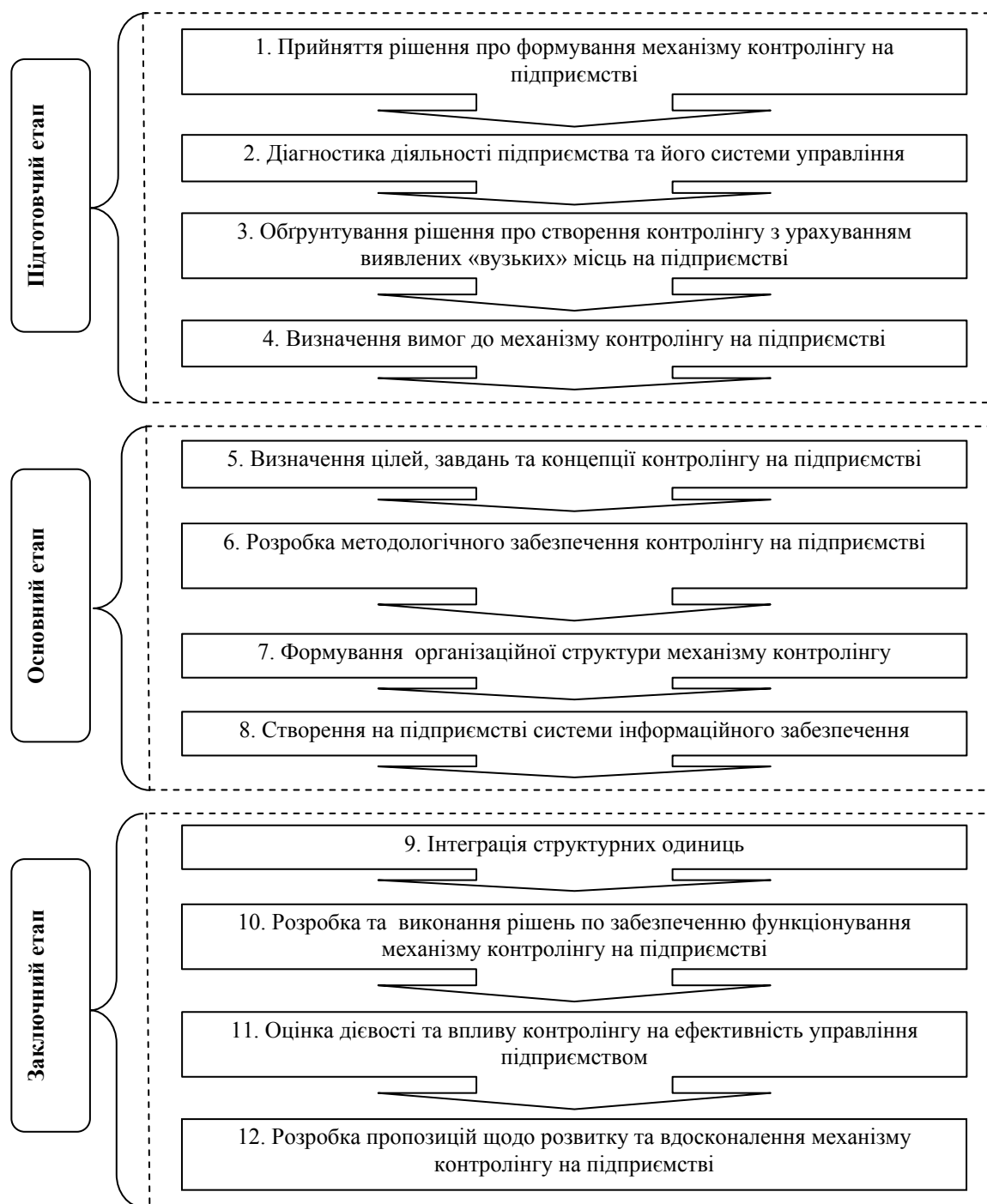


Рисунок 2 – Алгоритм формування механізму контролінгу на машинобудівному підприємстві \*

\* Джерело: запропоновано автором

Після прийняття рішення про необхідність впровадження механізму контролінгу важливо провести діагностику як діяльності підприємства в цілому, так і його існуючої системи управління. Це, в свою чергу, дозволить виявити проблеми та неточності в діяльності підприємства, а також сформулювати основні вимоги до механізму контролінгу, які в подальшому будуть слугувати певним орієнтиром в процесі його формування.

Що стосується основного етапу, тобто безпосередньо проектування механізму контролінгу, то в даному випадку спочатку необхідно вирішити, що саме контролюватиметься, знайти так звані точки контролю. Основною причиною

впровадження контролінгу на машинобудівному підприємстві може бути бажання знизити собівартість продукції та отримати максимальний прибуток. Але слід зазначити, що контролінг допомагає не тільки знижувати собівартість, а й контролювати якість продукції (робіт, послуг) та відповідність встановленим стандартам. Впровадження контролінгу надасть можливість своєчасно отримувати інформацію про всі відхилення від норм у виробництві по кожному виду продукції і попереджувати проблеми задовго до їх виникнення. Ще одна перевага контролінгу в тому, що з'явилася можливість контролю персоналу. Механізм дозволяє відстежувати всі помилки, допущені співробітниками, що дуже важливо для підприємства. Таким чином, вибір контрольних точок фактично означає постановку цілей, яких підприємство бажає досягти при впровадженні контролінгу [8].

Важливо підкреслити, що одним із найважливіших розділів в процесі формування механізму контролінгу є методична та інформаційна підтримка, адже саме завдяки правильно обраним методам та наявності достовірної, вчасної інформації, ефективність використання контролінгу буде максимальною.

Наступним етапом є формування організаційної структури механізму контролінгу. В даному випадку зауважимо, що в економічній літературі службу контролінгу рекомендується створювати як штатну одиницю. Таке положення пояснюється специфікою діяльності служби: якщо вона буде мати такий же статус, як інші, то їй буде вельми скрутно збирати інформацію. Протидія служб підприємства втручанню з боку служби контролінгу буде занадто великою. Паралельно з розробкою та затвердженням нової організаційної структури проходить адаптація інструментів контролінгу до конкретних умов на підприємстві [9].

Одним з найвідповідальніших та найскладніших етапів є впровадження контролінгу в систему управління підприємством, проведення тестування результатів впровадження контролінгу та розробка коригуючих заходів для відповідних етапів впровадження контролінгу. Саме цим етапам необхідно приділити достатньо уваги, адже від якісної та доцільної розробки останніх залежить ефективність впровадження і функціонування механізму контролінгу в цілому.

Варто зазначити, що процес впровадження контролінгу на підприємстві не завершується реалізацією плану заходів щодо впровадження контролінгу. За функціонуванням механізму контролінгу повинен здійснюватися систематичний контроль з періодичним аналізом ефективності функціонування. Критерії ефективності можуть бути різними і мають бути сформульовані керівництвом підприємства. У разі недостатньої ефективності функціонування концепція контролінгу підприємства може бути переглянута повністю або окремі її елементи.

**Висновки.** Таким чином, формування і впровадження механізму контролінгу на підприємствах машинобудівної галузі являє собою систему заходів організаційно-економічного характеру. Розробка цих заходів має певний ступінь новизни, так як передбачає розгляд та адаптацію методів та інструментів контролінгу, існуючих у міжнародній практиці, до застосування в діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств, включаючи впровадження в механізм елементів, що відображають їх специфіку в українських ринкових умовах. Комплексний підхід до формування контролінгу на підприємствах машинобудівної галузі дозволить об'єднати всі структурні одиниці в єдиний інформаційний простір, організувати більш точний облік витрат, удосконалювати методи калькулювання собівартості продукції та методи аналізу відхилень, надати керівництву економічно значиму аналітичну інформацію в необхідних розрізах. Крім цього, формування та впровадження механізму контролінгу дозволить підвищити прозорість організаційної структури підприємств, виявити дублюючі і конфліктуючі структурні елементи. Подальші дослідження доцільно

спрямовувати на розробку механізму контролінгу, який надасть змогу підвищити рівень результативності не лише управління, а й діяльності підприємства в цілому.

## Список літератури

1. Чернова В. В. Опыт внедрения инструментов контроллинга на промышленных предприятиях / В. В. Чернова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – №4, Т.2. – С. 27–31.
2. Лаптев П. В. Моделирование системы контроллинга на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / П. В. Лаптев // Инженерный вестник Дона. – 2012. – №2. – Режим доступа: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/854>
3. Балаев С.Ю. Система контроллинга и её принципы [Электронный ресурс] / С. Ю. Балаев. - Режим доступа: <http://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/cistema-kontrollinga-i-ee-printsipy/>
4. Яковлева А. А. Формирование системы контроллинга на предприятиях электроэнергетики: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности» / А. А. Яковлева. – Уфа, 2011. – 22 с.
5. Нечухина Н. С. Моделирование учетных событий в системе контроллинга на предприятиях промышленности: дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05, 08.00.12 / Надежда Семеновна Нечухина. – Пермь, 2010. – 353 с.
6. Кузакова О. А. Формирование механизма финансового контроллинга на предприятиях Российской Федерации: автореферат дис. на соиск. научн. степени канд. эконом. наук: 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит» / О. А. Кузакова. – Санкт-Петербург, 2008. – 18 с.
7. Кутанин Ю. В. Алгоритм организации контроллинга на предприятии [Электронный ресурс] / Ю. В. Кутанин // Российский экономический интернет журнал: Электронный журнал. – 2009. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Articles/2009/Kutanin.pdf>.
8. Пырков С. А. Алгоритм формирования и внедрения системы контроллинга на предприятиях строительного комплекса / С. А. Пырков // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – №8 (58). – С. 80–84.
9. Кораблева А. А. Этапы развития и алгоритм внедрения службы контроллинга на предприятии / А. А. Кораблева // Вестник Омского университета. – 2005. – № 3. – С. 92–94.

### **Olga Rybak**

*Khmelnitsky National University*

#### **The features of formation the mechanism of controlling at the machine-building enterprises**

The aim of the article is to develop an algorithm of controlling formation of the mechanism in the system management of machine-building enterprises.

The basic principles of formation the mechanism of controlling at the machine-building enterprises are reviewed and analyzed. We emphasize that the consideration and compliance with such principles as the principle of feedback, the principle of efficiency, the principle of transparency, the principle of technological, the principle of comprehensiveness, the principle of optimality, the principle of consistency, the principle of progressivity, will allow to form an effective, topical and rational mechanism of controlling for each company. The algorithm of formation the mechanism of controlling of enterprise management system is proposed. It was determined that such algorithm has three main stages, namely: preparatory, main and final. Each of these stages involves a unit of consecutive actions.

An integrated approach to formation of controlling will allow to combine all structural units into a single information space, to organize a more accurate accounting of costs, to improve the methods of calculation the cost of production and methods of variance analysis, to provide for management the analytical information as necessary.

#### **controlling, the principles of forming, the mechanism of controlling, algorithm of controlling**

Одержано 23.04.14

## ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ. СТАТИСТИКА. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

УДК 657.471

**Н.С. Шалімова, доц., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

### Спеціальні вимоги в сфері організації виконання завдань з обов'язкового аудиту

Обґрунтовано, що з метою підвищення якості аудиту при визначенні шляхів його розвитку та посилення вимог до обов'язкового аудиту слід враховувати специфічні особливості, які висуваються в міжнародному та європейському законодавстві до суб'єктів аудиторської діяльності, що виконують завдання з обов'язкового аудиту. Розкриті суттєві відмінності вимог вітчизняної моделі регулювання аудиту, вирішення яких є важливим чинником підвищення якості аудиту з урахуванням євроінтеграційного курсу України. Виділені суб'єкти які мають бути залучені до їх реалізації.

**аудит, обов'язковий аудит, регулювання аудиту, якість аудиту**

**Н.С. Шалімова, доц., д-р екон. наук**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Специальные требования в сфере организации выполнения заданий по обязательному аудиту**

Обосновывается, что с целью повышения качества аудита при определении путей его развития и усиления требований к обязательному аудиту необходимо учитывать специфические особенности, которые выдвигаются в международном и европейском законодательстве к субъектам аудиторской деятельности, которые выполняют задания по обязательному аудиту. Раскрыты существенные отличия требований отечественной модели регулирования аудита, решение которых является важным фактором повышения качества аудита с учетом евроинтеграционного курса Украины. Выделены субъекты, которые должны быть вовлечены в процесс их реализации.

**аудит, обязательный аудит, регулирование аудита, качество аудита**

**Постановка проблеми.** Обов'язковий аудит – це аудиторська перевірка, яку здійснюють відносно окремих суб'єктів господарювання, критерії вибору яких та строки проведення аудиту безпосередньо встановлюються державними нормативно-правовими актами. Забезпечення суспільної контрольованості таких суб'єктів господарської діяльності, встановлення підвищених гарантій достовірності їх фінансової звітності та стійкості фінансового стану через проведення обов'язкового аудиту – важливий чинник дотримання економічної безпеки держави.

Однак при цьому виникає інша проблема, оскільки той факт, що необхідність аудиту в певних випадках встановлена законодавством, а не бажаннями управлінського персоналу чи власників суб'єктів господарювання, має як свої причини, так і певні наслідки для аудиторів, і для економічних суб'єктів. Суб'єкти суспільного інтересу значно помітніші та економічно важливіші, тому до них мають застосовуватися суворіші вимоги, якщо йдеться про обов'язковий аудит їх фінансової звітності. З іншого боку, для аудиторських фірм проведення обов'язкового аудиту – не подарунок, а обов'язок, оскільки до них повинні застосовуватися значно суворіші вимоги та обмеження. Держава може і повинна встановлювати певні правові гарантії, спрямовані



на забезпечення якості таких аудиторських послуг, що підтверджується практикою інших країн, де інститут аудиту має більш давню історію, зокрема і законодавством Європейського Союзу (ЄС).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед публікацій, в яких більш докладно розкрито особливості обов'язкового аудиту, слід виділити підручник «Аудит» за редакцією В.І. Подольського, в якому охарактеризовані загальні обов'язки аудиторської організації та економічного суб'єкта при проведенні обов'язкового аудиту [1, с. 63]. До ключових характеристик обов'язкової аудиторської перевірки віднесено комплексність, необхідність подання однозначного висновку та застосування (дотримання) усіх правил (стандартів) аудиту, що визначають дії аудитора в конкретних ситуаціях, які виникають під час проведення аудиту, відсутність обмежень щодо тематики перевірки, обов'язковість ознайомлення з підсумковою частиною всіх бажаних та вжиття заходів, спрямованих на виправлення виявлених помилок. Зміст перелічених вище обов'язків формують відправну точку для дослідження поставленого питання, хоча серед них мають місце також твердження, які не підкріплені вимогами стандартів та національного законодавства, зокрема про обов'язковість виправлення помилок.

В економічній літературі зустрічаються і більш категоричні вимоги. Так, російський юрист Д. Дедов, підтримуючи позицію, що аудит є не послугою, а швидше функцією публічного характеру, як один із заходів щодо усунення конфлікту в сфері незалежності висуває таку вимогу: аудиторська фірма не повинна отримувати винагороду за аудит (у контексті подальших пояснень мається на увазі – прибуток), клієнт повинен компенсувати аудиторській фірмі її витрати на проведення аудиту, оскільки основним джерелом доходів для аудиторської фірми мають бути всі інші послуги, крім аудиту, які надаються іншим компаніям, а не клієнту з аудиту [2, с. 225–226]. Таке положення, на думку дослідника, є відповідним обмеженням діяльності аудиторів, що спрямоване на захист публічних інтересів, оскільки повністю знімає питання конфлікту інтересів.

В сфері нормативно-законодавчого регулювання аудиту також існують певні додаткові вимоги та обмеження. Наприклад, у Російській Федерації передбачені певні обмеження щодо суб'єктів аудиторської діяльності, яким дозволено здійснювати обов'язкові аудиторські перевірки, які стосуються кількості штатних аудиторів, заборони проводити аудит аудиторам – приватним підприємцям, необхідності проведення відкритих конкурсів на укладання договорів тощо [22]. Особливість обов'язкового аудиту в Україні полягає в тому, що запроваджено додатковий Перелік аудиторських фірм, які відповідають критеріям для проведення обов'язкового аудиту, що охоплюють вимоги щодо кількості штатних аудиторів, проходження перевірки системи контролю якості, укладання договору про страхування професійної відповідальності перед третіми особами – замовниками аудиту, публічності для суспільства через розкриття інформації на власному веб-сайті в мережі Інтернет [20]. Існують також додаткові реєстри аудиторів та аудиторських фірм, які можуть проводити обов'язкові аудиторські перевірки окремих суб'єктів, а саме: Реєстр аудиторів та аудиторських фірм, які можуть проводити аудиторські перевірки професійних учасників ринку цінних паперів [18]; Реєстр аудиторських фірм, які мають право на проведення аудиторських перевірок банків [15]; Реєстр аудиторських фірм та аудиторів, які можуть проводити аудиторські перевірки фінансових установ [19]. Надання таких повноважень дозволяє відповідним органам (Національний банк України, Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку) здійснювати певний контроль якості аудиту, оскільки ними встановлюються підстави

для виключення аудиторів та аудиторських фірм з реєстрів, що не дає останнім права здійснювати аудиторську перевірку відповідних суб'єктів.

Але в цілому дослідження в цій сфері досить фрагментарні, а проблемам підвищення якості обов'язкового аудиту через встановлення додаткових, більш суворих вимог увага, практично, не приділяється.

**Постановка завдання.** Метою даного дослідження є обґрунтування напрямків регулювання обов'язкового аудиту в сучасних умовах з урахуванням необхідності забезпечення відповідності вітчизняної моделі вимогам європейського та міжнародного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Вимоги до обов'язкового аудиту містяться в документах, що підготовлені Європарламентом та Міжнародною федерацією бухгалтерів, зокрема: Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 р. про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності (Directive 2006/43/EC on statutory audit of annual accounts and consolidated accounts) [3; 23]; Кодекс етики професійних бухгалтерів [8]; Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, інших завдань з надання впевненості та супутніх послуг [11; 12]; Положення про зобов'язання організацій – членів Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ) 1 «Забезпечення якості» [25]. Аналіз положень цих документів та порівняння їх з вимогами вітчизняних документів дає змогу виділити такі особливі вимоги в сфері виконання завдань з обов'язкового аудиту (рис. 1).

Проаналізуємо основні аспекти цих вимог. Підвищені вимоги до дотримання незалежності з боку аудиторів та аудиторських фірм охоплюють значне коло питань. Так, у Кодексі етики підкреслюється, що завдання з аудиту фінансових звітів стосуються широкого кола майбутніх користувачів, унаслідок цього важливе значення має не тільки незалежність думки, а й незалежність поведінки (п. 290.6) [8, с. 36]. В Кодексі етики професійних бухгалтерів видання 2007 р. найсуворіші вимоги були встановлені для випадків проведення аудиту фінансової звітності суб'єктів, зареєстрованих на біржі, а не для більш широкого кола суб'єктів суспільного інтересу. Під зареєстрованим на біржі суб'єктом господарювання («listed entity») розглядався суб'єкт господарювання, чиї акції чи боргові цінні папери котируються чи зареєстровані на офіційно визнаній фондовій біржі, чи операції з якими здійснюються за нормативними актами визнаної фондової біржі чи еквівалентного органу [10, с. 146–147]. В Кодексі етики видання 2010 р. найсуворіші вимоги до дотримання незалежності передбачені при проведенні аудиту фінансової звітності всіх суб'єктів господарювання, що становлять суспільний інтерес. Такі ж вимоги містяться і в Директиві 2006/43/ЄС.

В Україні відсутня чіткість стосовно вирішення цих питань. Наведемо простий приклад. Так, у Законі України «Про аудиторську діяльність» [5] відсутні обмеження щодо надання додаткових послуг клієнтам з аудиту фінансових звітів, чим фактично користуються всі аудитори, незважаючи на те, що такі послуги заборонені Кодексом етики, є обов'язковим для застосування в нашій країні.

Кодекс етики вимагає ротації партнера по виконанню завдань з аудиту фінансової звітності зареєстрованих на біржі суб'єктів господарювання або особи, яка відповідає за перевірку контролю якості, через певний період, який, як правило, становить не більш як сім років, а також вимагає, щоб особи, ротація яких відбувається після встановленого періоду, не поверталися до своїх обов'язків при виконанні завдань з аудиту для даного клієнта, доки не мине певний період часу, зазвичай, – два роки (п. 290.151) [8, с. 55–56].

Такі ж вимоги містить і Директива 2006/43/ЄС (глава X «Особливі положення щодо обов'язкового аудиту суб'єктів суспільного інтересу», ст. 42), хоча в Передмові

до неї зазначено, що ротація, яка здійснюється для зміцнення незалежності аудиторів суб'єктів суспільного інтересу, може набувати двох форм: заміна ключового партнера з аудиту, який працює з суб'єктом, що перевіряється, з дозволом при цьому аудиторській фірмі, з якою пов'язаний цей партнер, залишатися надалі аудитором такого суб'єкта або заміна аудиторської фірми, якщо держава-член вважає це доцільним для досягнення поставлених цілей.

Законодавство США більш категоричне з цього питання. За Законом Сарбейнса – Оксли [24] заборонено одному й тому самому головному партнеру з аудиту виконувати аудит одного суб'єкта протягом більше ніж п'ять фінансових років (Title II – Audit Independence, Sec.203 “Audit Partner Rotation”).

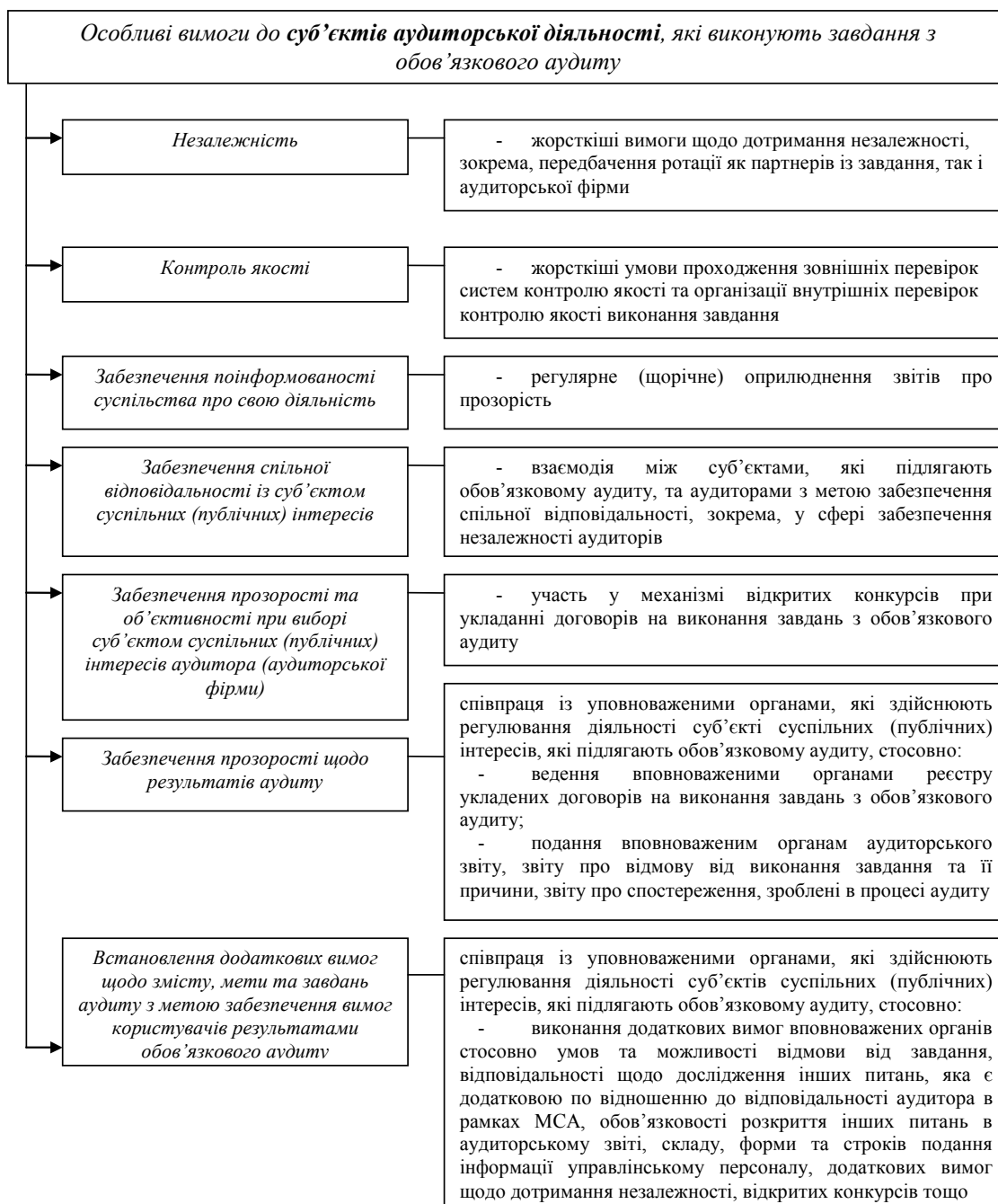


Рисунок 1 – Особливі вимоги в сфері організації виконання завдань з обов'язкового аудиту

У ПНП КЯ 1 [14] ця вимога щодо ротації викладена більш чітко порівняно з вимогами Кодексу етики: «Періодично, не менш як один раз на сім років, здійснювати ротацію керівника групи з надання впевненості» (п.«е» ст.31), але можливість ротації не тільки аудитора, а й аудиторської фірми не передбачена. Доцільно запровадити механізм ротації самої аудиторської фірми, а не лише партнера із завдання, оскільки заміна аудиторів не виключає можливості їх спілкування та прийняття узгодженого рішення через взаємозалежність, що існує між ними, адже вони об'єднані інтересами аудиторського підприємства в цілому. Як підкреслює Д. Дедов, така проблема аналогічна конфлікту інтересів в аналітичних службах інвестиційних банків (між партнерами неможливо побудувати «китайську стіну») [2, с. 223].

Підвищені вимоги в сфері контролю якості охоплюють вимоги щодо скороченого терміну, протягом якого аудитори та аудиторські фірми, що проводять обов'язковий аудит, повинні проходити перевірку систем контролю якості, та жорсткіші вимоги до організації внутрішніх перевірок контролю якості виконання завдання.

Основним документом у системі стандартів по забезпеченню якості професійних аудиторських послуг – Положенням про зобов'язання організацій – членів IFAC 1 «Забезпечення якості» (Statement of membership obligations (SMO) 1 «Quality assurance» [25]) – передбачено таке:

- забезпечити введення обов'язкової програми контролю якості для аудиторських фірм, які виконують аудит фінансової звітності, щонайменше підприємств – відкритих акціонерних товариств, акції яких котируються на фондових біржах («listed entities»);

- розробити й опублікувати критерії для оцінки всіх інших видів аудиту фінансової звітності для того, щоб з'ясувати, чи повинні вони й надалі бути включеними до цієї програми (п.5);

- розробити порядок відбору аудиторських фірм для проведення перевірки професійним об'єднанням на основі або кругового підходу (передбачає, що кожна аудиторська фірма має проходити відповідну перевірку не менш як один раз на три роки, тобто обирається цикл в три роки як максимальний), або підходу, який ґрунтується на ризику (п.20), що передбачає розгляд різноманітних факторів ризику при визначенні аудиторської фірми, яка буде перевірятися.

У Директиві 2006/43/ЄС встановлені більш суворі строки проведення перевірок систем контролю якості. Зазначено, що перевірки з метою забезпечення якості проводяться принаймні раз на шість років, але перевірки з метою забезпечення якості здійснюються щодо аудиторів або аудиторських фірм, які виконують обов'язковий аудит суб'єктів суспільного інтересу, не рідше одного разу на три роки (ст. 43).

Згідно з Положенням про зовнішні перевірки систем контролю якості, створених аудиторськими фірмами та аудиторами відповідно до професійних стандартів, законодавчих і нормативних вимог (рішення АПУ від 23.04.2009 р. №201/4 [16]), яке діяло до травня 2011 р., кожен суб'єкт аудиторської діяльності був зобов'язаний проходити перевірку контролю якості аудиторської діяльності не рідше одного разу на шість років (п.24 розділу III «План зовнішніх перевірок систем контролю якості»), а пріоритетність у перевірці завдань з обов'язкового аудиту надавалася лише у вигляді встановлення більш високого значення нормуючого коефіцієнта, який є суто символічною відповіддю вимогам міжнародних документів. У травні 2011 р. було прийнято нове Положення про зовнішні перевірки систем контролю якості аудиторських послуг [17], відповідно до якого до плану перевірок включаються лише ті суб'єкти аудиторської діяльності, які виконують обов'язковий аудит, на основі значень інтегрального коефіцієнта в порядку його зменшення. З одного боку, це позитивна

тенденція, а з іншого – періодичність проведення таких перевірок залишилася на рівні шести років. В Концепції системи забезпечення якості аудиторських послуг в Україні, яке було прийнято рішенням АПУ від 26.09.2013 р. № 279/7 [9] термін чинності Свідоцтв про відповідність системи контролю якості, отриманих аудиторськими фірмами та аудиторами за результатами зовнішніх перевірок систем контролю якості, встановлений на рівні п'яти років.

Міжнародним стандартом контролю якості 1 «Контроль якості для фірм, що виконують аудит та огляд історичної фінансової інформації, а також інші завдання з надання впевненості, та надають супутні послуги» встановлена обов'язковість проведення перевірки контролю якості виконання завдання в межах самої аудиторської фірми для всіх завдань з аудиту фінансової звітності зареєстрованих на біржі суб'єктів господарювання з метою отримання об'єктивної оцінки важливих суджень, зроблених групою із завдання, та висновків, досягнутих при підготовці звіту (п. 35 «а») [11, с. 52]. Для інших завдань повинні бути встановлені критерії оцінки для визначення необхідності проведення перевірки контролю якості (п. 35 «б») [11, с. 52].

Згідно з ПНП КЯ 1 [14] (ст. 79–83) чітка пріоритетність при проведенні перевірки контролю якості не передбачена. Зазначено, що перевірки контролю якості виконання завдання мають здійснюватися для таких завдань: завдання з обов'язкового аудиту, інші завдання з аудиту та огляду фінансової звітності, завдання з надання впевненості, завдання з супутніх послуг. Аудиторська фірма здійснює перевірку контролю якості інших послуг у випадках, якщо вони відповідають критеріям оцінки для визначення необхідності проведення перевірки контролю якості аудиторських послуг, що встановлені фірмою. До таких критеріїв (перелік яких встановлює АПУ), зокрема, належать: характер аудиторської послуги та міра, до якої вона привертає увагу суспільства. ідентифікація незвичних обставин і ризиків аудиторської послуги, наявність законодавчих або нормативних вимог до обов'язковості впровадження контролю якості конкретних аудиторських послуг.

Співпраця із суб'єктом суспільного (публічного) інтересу, який підлягає обов'язковому аудиту, передбачає або запровадження комітетів з аудиту, або включення відповідних обов'язків до компетенції подібних органів, які існують в системі управління таких суб'єктів. Вимоги до створення комітетів з аудиту містить також законодавство ЄС (ст. 41 Директиви 2006/43/ЄС) і законодавство США (Закон Сарбейнса – Окслі), якими співпраця аудиторів з комітетом з аудиту суб'єкта суспільного інтересу визнається основним застережним заходом.

Комітети з аудиту можуть складатися з невиконавчих членів адміністративного органу та/або членів спостережного органу суб'єкта, що перевіряється, та/або членів, призначених загальними зборами акціонерів суб'єкта, що перевіряється. Принаймні, один член комітету з аудиту має бути незалежним і компетентним у царині бухгалтерського обліку та/або аудиту. Без обмеження відповідальності членів адміністративних, керівних або спостережних органів чи інших членів, призначених загальними зборами акціонерів суб'єкта, що перевіряється, комітет з аудиту має:

- вести моніторинг процесу фінансової звітності, результативності внутрішнього контролю в компанії, внутрішнього аудиту за його наявності та систем управління ризиком, обов'язкового аудиту річної та консолідованої звітності;
- перевіряти та контролювати незалежність аудитора чи аудиторської фірми, зокрема в разі надання суб'єкту, що перевіряється, додаткових послуг;
- надавати рекомендації адміністративному чи керівному органу про призначення аудитора або аудиторської фірми.

Обов'язковість створення такого комітету не передбачена законодавчими документами України, які регулюють діяльність суб'єктів суспільного інтересу

(публічних акціонерних товариств, кредитних спілок, інвестиційних фондів тощо), в тому числі Законом України «Про акціонерні товариства» [4], в якому зазначено, що наглядова рада акціонерного товариства може (а не повинна) утворювати постійні чи тимчасові комітети з числа її членів, у тому числі й комітет з питань аудиту (ст. 56 «Комітети наглядової ради. Корпоративний секретар»). Для публічних акціонерних товариств таким органом може виступати і наглядова рада, а у разі її відсутності – загальні збори акціонерів. Обрання аудитора акціонерного товариства та визначення умов договору, що укладатиметься з ним, встановлення розміру оплати його послуг відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства» (п.13 ст. 52) [4] віднесено саме до компетенції наглядової ради, але зазначено, що в разі, якщо наглядова рада відсутня, це питання належить до компетенції виконавчого органу. Така заміна відповідального органу не сприяє дотриманню принципів об'єктивності та незалежності, тому вважаємо доцільним виконання цих обов'язків загальними зборами акціонерів, а можливість їх делегування лише наглядовій раді.

Такий елемент як проведення конкурсних відборів для укладання договорів на виконання обов'язкового аудиту, в міжнародних документах відсутній, але він передбачений як обов'язковий у практиці інших країн, зокрема Російської Федерації, оскільки вважається, що конкуренція аудиторських фірм на ринку аудиторських послуг покликана сприяти якості проведення обов'язкових аудиторських перевірок.

Проведення конкурсних відборів (тендерів) аудиторів та аудиторських фірм прямо не передбачено в Законі України «Про аудиторську діяльність», але зустрічається в нормативних документах інших органів державного управління та фінансового контролю. На необхідність їх проведення звертають увагу і науковці. Зокрема, О.А. Петрик пропонує окремі процедури та перелік документів для конкурсних відборів (фінансову, технічну пропозиції, супроводжувальний лист тощо) [13, с. 74–75]. Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [6] передбачена обов'язковість проведення тендера для обрання аудитора Накопичувального фонду (ст. 90–94). Переможцем (переможцями) тендера визнається претендент (претенденти), який брав участь у другому етапі тендера і тендерна пропозиція якого отримала найвищу оцінку в балах за системою бальної оцінки, що затверджена Радою Накопичувального фонду, за певними критеріями. Фондом Державного майна України видано інструктивний лист «Щодо впорядкування механізму відбору аудиторської фірми» від 4 лютого 2006 р. за №10-28-1532 [7], в якому викладені певні обов'язкові умови, які дозволяють брати участь у конкурсі (тендері) на проведення аудиту річної фінансової звітності господарських товариств, у статутних фондах яких державна частка перевищує 50 відсотків, а також механізм погодження аудитора (аудиторської фірми) та порядок подання документів, що необхідні для прийняття рішення про погодження кандидатури аудитора (аудиторської фірми), яку обрало господарське товариство. Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку розроблено рекомендації про порядок добору та призначення акціонерним товариством аудиторів фінансової звітності, кандидатури яких схвалено Аудиторською палатою України [21].

Особливу увагу слід приділити забезпеченню обов'язковості викладу та оприлюднення на своїх сайтах аудиторами та аудиторськими фірмами, які здійснюють обов'язковий аудит, звітів про прозорість, що передбачено ст. 40 Директиви 2006/43/ЄС. Аудитори та аудиторські фірми, які виконують обов'язковий аудит суб'єктів суспільного інтересу, зобов'язані оприлюднювати на своїх сайтах річні звіти про прозорість протягом трьох місяців після завершення кожного фінансового року, що містять, принаймні, такі відомості:

- опис юридичної структури та структури володіння;

- опис мережі, якщо аудиторська фірма належить до мережі, правових і структурних домовленостей у мережі;
- опис структури управління аудиторською фірмою;
- опис внутрішньої системи управління якістю аудиторської фірми та заяву адміністративного чи керівного органу про ефективність її функціонування;
- дату проведення останньої перевірки для забезпечення якості;
- перелік суб'єктів суспільного інтересу, в яких аудиторська фірма виконала обов'язковий аудит протягом попереднього фінансового року;
- заяву про практику забезпечення незалежності аудиторської фірми, яка також підтверджує проведення внутрішньої перевірки дотримання вимог щодо безпеки;
- заяву про політику, що проводиться аудиторською фірмою у сфері безперервного навчання аудиторів;
- фінансову інформацію, що демонструє вагу аудиторської фірми, наприклад, сукупні обороти з поділом на винагороду за обов'язковий аудит річної та консолідованої звітності й винагороду за інші послуги, послуги податкового консультування та інші неаудиторські послуги;
- інформацію про базу виплати винагород партнерам.

Розглянемо питання, які стосуються особливих умов виконання завдання. Такі вимоги мають бути визначені в законодавстві, яке регламентує діяльність відповідних суб'єктів, за погодженням з уповноваженим компетентним органом, який здійснює регулювання аудиторської діяльності, і включати:

- відповідальність щодо дослідження інших питань, яка є додатковою відносно відповідальності аудитора в рамках Міжнародних стандартів аудиту;
- розкриття інших питань в аудиторському звіті;
- умови про можливість відмови від завдання або заборона такої можливості;
- додаткові вимоги до дотримання незалежності аудиторами та аудиторськими фірмами;
- вимоги до складу, форми та строків подання інформації управлінському персоналу суб'єкта господарювання;
- обов'язки щодо повідомлення уповноваженим органам про спостереження, зроблені внаслідок аудиту.

Суб'єкти аудиторської діяльності повинні мати право відмовитися від виконання завдання у випадках, передбачених стандартами аудиту, але для того, щоб забезпечити виконання інформаційної функції, вважаємо потрібним введення реєстру укладених договорів між суб'єктом, який підлягає обов'язковому аудиту, та аудитором (аудиторською фірмою) уповноваженими органами, які регулюють діяльність відповідних суб'єктів, та введення необхідності подачі до них звіту про відмову від завдання і причини такої відмови. За наявності реєстру укладених договорів результат роботи (аудиторський звіт або вмотивована відмова від виконання завдання) чітко контролюватиметься уповноваженими органами. Уповноважені органи, які регулюють діяльність відповідних суб'єктів суспільних (публічних) інтересів, зобов'язані вести реєстр укладених договорів на проведення обов'язкового аудиту та офіційно оприлюднювати його на власній веб-сторінці. В реєстрі потрібно зазначити відомості про аудитора – суб'єкта підприємницької діяльності або аудиторську фірму, дату, номер та строк дії договору, результат виконання договору (текст аудиторського звіту або повідомлення про відмову від виконання завдання).

У Міжнародних стандартах аудиту виділено кілька ситуацій, при яких законодавством може бути передбачена вимога щодо повідомлення певної інформації

регуляторним органам у вигляді окремого звіту: виявлення шахрайства, недотримання вимог законодавчих і нормативних актів, недоліки внутрішнього контролю. Такі випадки існують і у вітчизняному законодавстві, проте вони охоплюють не всіх суб'єктів суспільних (публічних) інтересів. Крім того, в законодавстві про аудиторську діяльність слід зазначити про таку можливість для того, щоб привести права та обов'язки аудитора у відповідність з Кодексом етики та стандартами аудиту.

**Висновки.** При визначенні шляхів розвитку аудиту з метою посилення вимог до обов'язкового аудиту та підвищення його якості слід враховувати такі специфічні особливості, які висуваються в міжнародному законодавстві до суб'єктів аудиторської діяльності, які виконують обов'язковий аудит: підвищені вимоги щодо дотримання незалежності з боку аудиторів та аудиторських фірм; скорочений термін для ротації партнерів із завдання; скорочений термін, протягом якого аудитор та аудиторські фірми, що проводять обов'язковий аудит, повинні проходити перевірку систем контролю якості; підвищені вимоги до проведення перевірок контролю якості виконання завдання; обов'язковість наявності у суб'єктів суспільного інтересу комітетів з аудиту, з якими мають співпрацювати незалежні аудиторів; обов'язковість проведення відкритих конкурсів при укладанні договорів на здійснення аудиторських послуг у формі виконання обов'язкового аудиту; обов'язковість викладу та оприлюднення на своїх сайтах аудиторів та аудиторськими фірмами, які здійснюють обов'язковий аудит, звітів про прозорість.

Регулювання обов'язкового аудиту повинно відбуватися в напрямку забезпечення поінформованості суспільства про діяльність суб'єктів аудиторської діяльності, ефективної взаємодії між суб'єктами, які підлягають обов'язковому аудиту, та аудиторів в напрямку узгодження їх задач та обов'язків, незалежності, прозорості та об'єктивності при виборі суб'єктом суспільних (публічних) інтересів аудитора (аудиторської фірми), співпраці з уповноваженими органами, які здійснюють регулювання діяльності таких суб'єктів, з метою забезпечення прозорості договірних взаємовідносин, результатів виконання завдання та запровадження додаткових вимог до них тощо. До механізму забезпечення їх реалізації повинні бути залучені різні суб'єкти, зокрема: самі аудиторів (аудиторські фірми); суб'єкти суспільних (публічних) інтересів, які підлягають обов'язковому аудиту; вповноважений компетентний орган, який здійснює регулювання аудиторської діяльності; вповноважені органи, які здійснюють регулювання діяльності суб'єктів суспільних (публічних) інтересів; професійні асоціації або саморегулюючі професійні аудиторські організації.

Порушені питання свідчать про те, що якість аудиту взагалі та обов'язкового зокрема слід сприймати не як окремі питання, а як цілісну систему, яка повинна охоплювати всі суттєві сторони функціонування суб'єктів аудиторської діяльності та суб'єктів господарювання, які підлягають обов'язковому аудиту.

## Список літератури

1. Аудит : учебник для вузов / [В.И.Подольский, Г.Б. Поляк, А.А.Савин и др.] ; Под ред. проф. В.И. Подольского. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 655 с.
2. Дедов Д. И. Конфликт интересов / Дмитрий Иванович Дедов – М. : Волтерс Клувер, 2004. – 288 с.
3. Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 року про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності, що вносить зміни до Директив Ради 78/660/ЄС та 83/349/ЄС і припиняє дію Директиви Ради 84/253/ЄС від 17 травня 2006 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_844](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_844)
4. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 року №514-ХІV (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=514-17>



5. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 року №3126-XII (в редакції Закону України від 14 вересня 2006 року №140-V) (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/show/2121-14>
6. Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року №1058-IV (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>
7. Інструктивний лист Фонду Державного майна України від 4 лютого 2006 року №10-28-1532 «Щодо упорядкування механізму відбору аудиторської фірми» // Галицькі контракти. - Дебет-Кредит. - 2006. – №11. - С.4–5.
8. Кодекс Етики Професійних бухгалтерів 2009. Міжнародна Федерація Бухгалтерів / Перекл. з англ. за ред. С. Я. Зубілевич. – К. : Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2010. – 124 с.
9. Концепція системи забезпечення якості аудиторських послуг в Україні, прийнята рішенням АПУ від 26.09.2013 р. № 279/7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apu.com.ua>
10. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики : Видання 2007 року / Пер. з англ. мови О.В. Селезньов, О.Л. Ольховікова, О.В. Гик, Т.Ц. Шарашидзе, Л. Й. Юрківська, С.О. Куликов. – К. : ТОВ «ІАМЦ АУ «Статус», 2007. – 1172 с.
11. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг : видання 2010 року, частина 1 / Пер. з англ. : Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К. : Видавництво «Фенікс», 2011. – 846 с.
12. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг : видання 2010 року, частина 2 / Пер. з англ. : Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К. : Видавництво «Фенікс», 2011. – 414 с.
13. Петрик О.А. Аудит : методологія і організація : Монографія. / Олена Анатоліївна Петрик. – К. : КНЕУ, 2003. – 260 с.
14. Положення з національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг», затверджене рішенням Аудиторської палати України від 27 вересня 2007 року №182/4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apu.com.ua/files/reestr/765047123.pdf>
15. Положення про ведення Реєстру аудиторських фірм, які мають право на проведення аудиторських перевірок банків, затверджене постановою Правління Національного банку України від 17 листопада 2011 року №410 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1466-11>
16. Положення про зовнішні перевірки систем контролю якості, створених аудиторськими фірмами та аудиторами відповідно до професійних стандартів, законодавчих і нормативних вимог, затверджене рішенням Аудиторської палати України від 23 квітня 2009 року №201/4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apu.com.ua/files/reestr/1338733872.doc>
17. Положення про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг, затверджене рішенням Аудиторської палати України від 26 травня 2011 року №231/12 (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://apu.com.ua/files/ris/2047853922.doc>
18. Порядок ведення реєстру аудиторів та аудиторських фірм, які можуть проводити аудиторські перевірки професійних учасників ринку цінних паперів, затверджений рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25 жовтня 2012 року №1519 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z2213-12>
19. Порядок ведення реєстру аудиторських фірм та аудиторів, які можуть проводити аудиторські перевірки фінансових установ, затверджений розпорядженням Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, від 26 лютого 2013 року року №640 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0462-13>
20. Порядок ведення реєстру аудиторських фірм, затверджений рішенням АПУ 26 квітня 2007 року №176/7 ( у редакції рішення АПУ від 26 травня 2011 року №231/9 зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apu.com.ua>
21. Рекомендації щодо обрання акціонерним товариством аудиторів фінансової звітності, схвалені Рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 червня 2010 року №1034 // Бухгалтерія. – 2010. - №30(913). – С.10–11.
22. Федеральний Закон Российской Федерации «Об аудиторской деятельности» от 30 декабря 2008 года №307-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/library/2009/01/fz307\\_fzot301208.doc](http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/library/2009/01/fz307_fzot301208.doc)
23. Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:157:0087:0107:EN:PDF>

24. Sarbanes-Oxly Act [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pdaobus.org/about/history/Documents/PDFs/Sarbanes\\_Oxly\\_Act\\_of\\_2002.pdf](http://pdaobus.org/about/history/Documents/PDFs/Sarbanes_Oxly_Act_of_2002.pdf)
25. Statement of membership obligations (SMO) 1 “Quality assurance” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ifac.org/Members/Downloads/Statements\\_of\\_membership\\_obligations\\_NOV2006.pdf](http://www.ifac.org/Members/Downloads/Statements_of_membership_obligations_NOV2006.pdf)

**Nataliya Shalimova**

*Kirovograd National Technical University*

### **The Special Requirements in the sphere of organization the performing statutory audit engagements**

The purpose of the article is to study the tendencies of statutory audit regulation in contemporary conditions with due regard for ensuring the conformity of national model with European and international laws and regulation.

It have been substantiated that the statutory audit regulation should be done in ensuring public awareness of the activities of auditors, effective interaction between the entities that are subject to statutory audit and auditors towards harmonization of their tasks and responsibilities, independence, transparency and objectivity in selecting auditor (audit firm) by the social (public) interest entities, cooperation with the competent authorities that regulate the activities of such entities in order to ensure transparency of contractual relationships, results of the engagements and introduction of additional requirements to them. Subjects who must be involved in the mechanism of ensuring the realization of this measures have been singled out, in particular: auditor (audit firm); social (public) interest entities, which are subjected to statutory audit; authorized competent body responsible for the regulation of auditing activities; authorized bodies that regulate activities of social (public) interest entities; professional associations or self-regulating professional auditing organization.

The results show that the quality of audit in general and in particular of statutory audit should be perceived not as a separate issue, but as an integrated system, which should cover all essential parties of functioning of auditors in different ways.

**audit, statutory audit, audit regulation, audit quality**

Одержано 05.04.14

**УДК 657.221**

**Н.Ю. Головченко, доц., канд. екон. наук, О.О. Головченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Реформування системи обліку реалізації послуг водопостачання та водовідведення в умовах запровадження блочного диференційованого тарифу**

Публікація присвячена дослідженню необхідних трансформацій інформаційної системи обліку підприємств водопостачання та водовідведення в умовах впровадження ними системи формування тарифів за блочним диференційованим алгоритмом. Узагальнені основні недоліки такої системи тарифоутворення у сфері водопостачання та водовідведення, і, як наслідок, встановлені проблемні аспекти створення та функціонування інформаційних систем обліку реалізації послуг за блочним принципом. Окремо розглянуте питання щодо доцільності реформування системи обліку реалізації послуг водопостачання та водовідведення за блочним принципом для споживачів-юридичних осіб.

**облік реалізації послуг, водопостачання, водовідведення, блочний диференційований тариф**

**Н.Ю. Головченко, доц., канд. екон. наук, А.А. Головченко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Реформирование системы учета реализации услуг водоснабжения и водоотведения в условиях внедрения блочного дифференцированного тарифа**

Публикация посвящена исследованию необходимых трансформаций информационной системы учета предприятий водоснабжения и водоотведения в условиях внедрения системы формирования тарифов по блочному дифференцированному алгоритму. Обобщены основные недостатки такой системы тарифообразования в сфере водоснабжения и водоотведения, и, как следствие, установлены проблемные аспекты создания и функционирования информационных систем учета реализации услуг по блочному принципу. Отдельно рассмотрен вопрос целесообразности реформирования системы учета реализации услуг водоснабжения и водоотведения по блочному принципу для потребителей-юридических лиц.

**учет реализации услуг, водоснабжение, водоотведение, блочный дифференцированный тариф**

**Постановка проблеми.** Пропозиції щодо запровадження диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення у вітчизняному науково-експертному середовищі обговорюються досить давно. В основу диференціації пропонується закласти всім відомий принцип “хто споживає більше – той платить дорожче”.

Таким чином, ще у 2012 році серед заходів Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, затвердженого Указом Президента України від 12.03.2012р. № 187/2012 [8], передбачалась розробка нормативно-правового забезпечення впровадження для споживачів категорії населення диференційованих ставок тарифів на послуги із централізованого водопостачання та водовідведення, залежно від обсягу споживання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогодні впровадження диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення залишається на стадії чисельних обговорень. При визначенні доцільності блочного ціноутворення на ринку послуг водопостачання та водовідведення, експерти оцінюють, у першу чергу, соціальні наслідки його запровадження, практично не заглиблюючись у складнощі, що виникатимуть у підприємств-ліцензіатів унаслідок застосування блочного диференційованого алгоритму тарифоутворення, у тому числі і пов’язані з необхідністю реформування інформаційних систем обліку реалізованих послуг за таким принципом формування тарифів.

**Постановка завдання.** Метою цієї статті є: конкретизувати основні недоліки системи блочних диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення; пов’язано із визначеними недоліками, встановити головні проблеми реформування інформаційних систем підприємств-ліцензіатів в частині обліку реалізації послуг водопостачання та водовідведення за блочним принципом для споживачів – фізичних осіб; визначити можливість розповсюдження блочного тарифоутворення на послуги водопостачання та водовідведення для споживачів – юридичних осіб та встановити необхідні, у такому випадку, трансформації інформаційних систем обліку.

**Виклад основного матеріалу.** На виконання п. 159.2 Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки [8] Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг, було розроблено проект регуляторного акту – Постанови КМУ “Про внесення змін до Порядку формування тарифів на централізоване водопостачання та водовідведення” від 30.11.2012 р. [7].

Згідно проекту зазначеного вище регуляторного акту пропонувалось внести зміни до Порядку формування тарифів на централізоване водопостачання та

водовідведення та запровадити модель блочних диференційованих тарифів, як найбільш прийнятний з соціальної точки зору ціновий розподіл, що дозволяє забезпечити доступність централізованого водопостачання та водовідведення для усіх верств населення, з одночасним формуванням економічно відповідального споживача.

Розробниками проекту також передбачалось, що блочний підхід до ціноутворення на водопостачання та водовідведення забезпечить соціальну доступність для населення, впровадить економічні стимули для заощадження природних ресурсів та забезпечить поступовий перехід до економічно обґрунтованих тарифів на централізоване водопостачання та водовідведення.

Слід зазначити, що запропонований алгоритм формування блочних диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення за своєю ідеологією є схожим на діючий порядок формування тарифів для населення на електричну енергію [5] та природний газ [6]. Проте, на відміну від послуг постачання природного газу та електричної енергії, де обчислення тарифу для кожного окремого блоку споживачів здійснюється регулятором (НКРЕ), для підприємств-ліцензіатів з водопостачання та водовідведення встановлено право самостійно визначати необхідність:

1. Застосування однорівневої моделі формування тарифів, коли тариф визначається шляхом ділення суми річних планованих витрат повної собівартості та річного планованого прибутку на планований річний обсяг централізованого водопостачання та водовідведення;

2. Застосування багаторівневої моделі, коли визначається блочний диференційований тариф за наступним алгоритмом: визначається розрахунковий тариф ( $T^*$ ) шляхом ділення суми річних планованих витрат повної собівартості та річного планованого прибутку на планований річний обсяг централізованого водопостачання (водовідведення), визначений річними планами. На основі розрахункового тарифу та параметрів співвідношення між тарифами визначається система тарифів за блоками з врахуванням співвідношення обсягів централізованого водопостачання (водовідведення) у межах блоків.

Алгоритм формування окремих блоків диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення згідно пропозицій Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг, представляє собою систему рівнянь [7]:

$$\left\{ \begin{array}{l} T^* \times S^* = T_1 \times S_1 + [T_2 \times (S_2 - C_2 \times B_2) + T_1 \times C_2 \times B_2] + \\ + \left[ \begin{array}{l} T_3 \times (S_3 - C_3 \times B_3) + T_2 \times C_3 \times (B_3 - B_2) + \\ + T_1 \times C_3 \times B_2 \end{array} \right] + \\ + \left[ \begin{array}{l} T_4 \times (S_4 - C_4 \times B_4) + T_3 \times C_4 \times (B_4 - B_3) + \\ + T_2 \times C_4 \times (B_3 - B_2) + T_1 \times C_4 \times B_2 \end{array} \right] + \\ + T' \times S'; \end{array} \right. \quad (1)$$

$$T_3 = T_2 \times K_3; \quad (2)$$

$$T_4 = T_3 \times K_4; \quad (3)$$

$$T' = T_4 \times 1,1; \quad (4)$$

$$S^* = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S',$$

де  $T^*$  - розрахунковий тариф на централізоване водопостачання (водовідведення), грн/м<sup>3</sup>;

$S^*$  – планований річний обсяг централізованого водопостачання (водовідведення),  $m^3$ ;

$T$  – рівень тарифу для споживачів без засобів комерційного обліку води, який перевищує рівень тарифу четвертого блоку на 10%,  $грн/m^3$ ;

$T_1$  – рівень тарифу першого блоку за обсяг водопостачання, спожитий до  $B_2$  за розрахунковий місяць, встановлюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг в єдиному розмірі для всіх ліцензіатів,  $грн/m^3$ ;

$T_2$  – рівень тарифу другого блоку за обсяг водопостачання, спожитий понад  $B_2$  до  $B_3$  за розрахунковий місяць, визначається шляхом вирішення системи рівнянь,  $грн/m^3$ ;

$T_3$  – рівень тарифу третього блоку за обсяг водопостачання, спожитий понад  $B_3$  до  $B_4$  за розрахунковий місяць, перевищує рівень тарифу другого блоку в  $K_3$  разів,  $грн/m^3$ ;

$T_4$  – рівень тарифу четвертого блоку за обсяг водопостачання, спожитий понад  $B_4$  за розрахунковий місяць, перевищує рівень тарифу третього блоку в  $K_4$  разів,  $грн/m^3$ ;

$K_3$  – індекс перевищення рівня тарифу третього блоку над рівнем тарифу другого блоку,  $грн/m^3$ , встановлюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг в єдиному розмірі для всіх ліцензіатів;

$K_4$  – індекс перевищення рівня тарифу четвертого блоку над рівнем тарифу третього блоку, встановлюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг в єдиному розмірі для всіх ліцензіатів;

$C_2, C_3, C_4$  – кількість споживачів відповідно у другому, третьому та четвертому блоку споживання (споживачі з засобами комерційного обліку);

$B_2, B_3, B_4$  – початковий обсяг централізованого водопостачання (водовідведення) відповідно другого, третього та четвертого тарифного блоку, встановлюється Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері комунальних послуг в єдиному розмірі для всіх ліцензіатів,  $m^3$ .

Наведена система рівнянь відображає алгоритм розрахунку розрахункових (планових) блочних диференційованих тарифів, які для кожного підприємства-ліцензіата відрізнятимуться внаслідок різної структури споживачів, зокрема у частині:

- забезпеченості приладами комерційного обліку (система блочних тарифів передбачає, що відсутність засобів обліку обумовлюватиме застосування тарифу найдорожчого четвертого блоку додаткового збільшеного на 10% –  $T$ );

- щомісячного споживання послуг водопостачання та водовідведення окремими групами споживачів ( $C_2, C_3, C_4$ ).

Таким чином, при подальшому практичному використанні система блочних диференційованих тарифів спиратиметься на масив облікової інформації про щомісячне споживання послуг водопостачання та водовідведення кожним споживачем. Далі, залежно від щомісячного споживання конкретного споживача, визначатиметься відповідний блок тарифів для подальшого розрахунку обсягу реалізації послуг водопостачання та водовідведення за звітний місяць.

На нашу думку, запропонований розробниками алгоритм визначення блочного диференційованого тарифу має суттєвий системний недолік, який пов'язаний з використанням у процесі визначення блочного тарифу облікової інформації про кількість споживачів ( $C_2, C_3, C_4$ ) та обсяг їх місячного споживання ( $S_2, S_3, S_4$ ).

Слід розуміти, що в якості параметра “споживач” розробники системи блочного тарифоутворення в водопостачанні та водовідведенні, скоріше за все, мали на увазі кількість абонентів (або інакше кажучи – домогосподарств). З іншої сторони відомо, що найчастіше кількість мешканців, які припадають на одне домогосподарство (або одного абонента) – користувача послуг водопостачання та водовідведення, складає 2 і більше

осіб. Від кількості фактично проживаючих осіб, очевидно, залежить і обсяг щомісячного водоспоживання та утворення стоків.

Таким чином, застосування як бази розрахунку блочних диференційованих тарифів на водопостачання та водовідведення, кількості абонентів, на нашу думку, є помилковим. Правильніше, в даному випадку, виходити з кількості мешканців, які споживають послуги водопостачання в межах установлених блоків (до  $B_2$ ,  $B_2 - B_3$ ,  $B_3 - B_4$ , понад  $B_4$ ). Аналогічно, й щомісячні обсяги споживання послуг водопостачання та водовідведення ( $S_2$ ,  $S_3$ ,  $S_4$ ) правильніше визначати у розрахунку на одного мешканця, адже споживання зазначених послуг є більш індивідуалізованим порівняно із згадуваними вище послугами постачання природного газу або електроенергії.

Наприклад, споживання природного газу та електроенергії окремим домогосподарством в більшій мірі залежить від його площі та забезпеченості відповідними пристроями. З іншої сторони, споживання питної води та утворення стоків майже напряду залежить від кількості мешканців та інтенсивності їх користування зазначеними послугами.

Значно складніше послуги водопостачання та водовідведення індивідуалізуються для споживачів – юридичних осіб. Це пов'язано з тим, що крім господарсько-побутового споживання працівниками та відвідувачами юридичних осіб, може мати місце:

- використання води на технологічні цілі (миття обладнання, промивка мереж, випаровування у системах охолодження тощо);
- використання води у складі продукції (харчова, лікєро-горілчана, хімічна промисловість, розлив води та ін.);
- використання води на інші цілі (пожежогасіння, утримання зелених насаджень, об'єктів благоустрою тощо).

Вважаємо, що застосування блочних диференційованих тарифів для юридичних осіб – споживачів послуг водопостачання та водовідведення за таких умов є неприйнятним. У зв'язку з чим, на сьогодні відсутня необхідність в удосконаленні системи обліку реалізації зазначених послуг із застосуванням блочних тарифів для всіх категорій споживачів, крім населення.

**Висноки.** Отже, ми встановили, що при впровадженні системи блочних тарифів на послуги водопостачання та водовідведення для споживачів категорії населення інформаційна система обліку реалізації зазначених послуг повинна бути реформована таким чином, щоб забезпечити повні та достовірні дані про:

1. Кількість мешканців, які фактично користуються послугами водопостачання та водовідведення в кожному домогосподарстві;
2. Кількість щомісячно спожитої води, зафіксованої приладами обліку, у розрахунку на одного фактично проживаючого мешканця.

Забезпечення достовірності та повноти двох зазначених масивів облікових даних, так само як і перспектива впровадження системи блочних диференційованих тарифів на послуги водопостачання та водовідведення для категорії споживачів “населення”, на нашу думку, напряду залежить від:

- ефективності обміну даними про кількість фактично проживаючих мешканців між підприємствами водопостачання та держателями баз даних про проживаючих громадян (ЖЕКи, КРЕПи, інші балансоутримувачі житлового фонду, квартальні комітети, паспортні столи та ін.) з урахуванням вимог Закону України “Про захист персональних даних” [2];
- своєчасності та повноти зняття фактичних показників засобів обліку спожитої води (у тому числі і дистанційне, наприклад, з використанням радіомодулів).

## Список літератури

1. Закон України “Про житлово-комунальні послуги” від 24.06.2004р. № 1875-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
2. Закон України “Про захист персональних даних” від 01.06.2010р. № 2297-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
3. Постанова КМУ “Про забезпечення єдиного підходу до формування тарифів на житлово-комунальні послуги” від 01.06.2011р. № 869 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
4. Постанова КМУ “Про затвердження Правил надання послуг з централізованого опалення, постачання холодної та гарячої води і водовідведення та типового договору про надання послуг з централізованого опалення, постачання холодної та гарячої води і водовідведення” від 21.07.2005р. № 630 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
5. Постанова НКРЕ “Про встановлення тарифів на електроенергію, що відпускається населенню” від 23.04.2012р. № 497 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nerc.gov.ua/?id=2990>.
6. Постанова НКРЕ “Про затвердження Роздрібних цін на природний газ, що використовується для потреб населення, Міжнародного дитячого центру “Артек” і Українського дитячого центру “Молода гвардія” від 13.07.2010р. № 812 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www2.nerc.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=93838](http://www2.nerc.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=93838).
7. Проект Постанови КМУ “Про внесення змін до Порядку формування тарифів на централізоване водопостачання та водовідведення” від 30.11.2012р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nkr.gov.ua/ukr/nportal/view/832>.
8. Указ Президента України “Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” від 12.03.2012р. № 187/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.

**Nataliia Golovchenko, Aleksandr Golovchenko**

*Kirovograd national technical university*

### **Reforming of the accounting of realization of services of water supply and water disposal in the conditions of introduction of the block differentiated tariffs**

The publication is dedicated to research of necessary transformations of information system of the accounting in the enterprises of water supply and water disposal in conditions of introduction the system of formation of tariffs on the block differentiated algorithm. The main shortcomings of such system of tariff setting of the water supply and water disposal sphere are generalized, and, as a result, problem aspects of creation and functioning of information systems of the accounting of realization of services in the block principle are established.

It is established that at introduction of system of block tariffs for water supply and water disposal services for consumers of category of the population, information system of the accounting of realization of the specified services has to be reformed so that to provide full and authentic data about: number of inhabitants who actually use water supply and water disposal services in each household; amount of monthly consumed water recorded by metering devices, counting on one actually living inhabitant.

Separately in article the question as inexpediency of introduction of the block principle of tariff setting for business-consumers of water, and reforming of system of the accounting of realization of services of water supply and water disposal by the specified principle is considered.

**the accounting of realization of services, water supply, water disposal, the block differentiated tariff**

Одержано 10.04.14

УДК 657.4

**О.А. Магопєць, доц., канд. екон. наук, Г.І. Кузьменко, канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Моделі організації податкового обліку

В статті висвітлюються підходи до побудови моделей організації податкового обліку в рамках чинного законодавства. Визначено особливості функціонування альтернативних моделей, порядок формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності в межах кожної з них

**податковий облік, інформаційний масив даних, облікові реєстри, податкові платежі, платник податків, база оподаткування**

**Е.А. Магопєц, доц., канд. екон. наук, Г.И. Кузьменко, канд. екон. наук**  
*Кіровоградский национальный технический университет*

**Модели организации налогового учета**

В статье освещаются подходы к построению моделей организации налогового учета в рамках действующего законодательства. Определены особенности функционирования альтернативных моделей, порядок формирования информационного массива данных для расчета налоговых платежей и составления налоговой отчетности в рамках каждой из них

**налоговый учет, информационный массив данных, учетные реестры, налоговые платежи, налогоплательщик, база налогообложения**

**Постановка проблеми.** Різностямованість нормативного забезпечення формування «фінансових» та «податкових» результатів діяльності підприємства, оцінки активів і зобов'язань зумовило виникнення наукових дискусій щодо податкового обліку та податкових розрахунків. Серед основних проблем, які досліджуються, можна виділити такі: визначення та інтерпретація термінів «податковий облік», «податкові розрахунки», статус «податкового обліку» (окремими науковцями спростовується навіть його існування), організація накопичення і систематизації інформації, необхідної для нарахування та сплати податків, що ґрунтується на використанні відповідних моделей податкового обліку. В основі формування моделей податкового обліку лежить ознака відповідності і взаємного впливу правил формування фінансової (бухгалтерської) звітності і правил оподаткування. Проблема побудови податкового обліку донині залишається складною, як з наукової, так і з практичної точок зору, незважаючи на те, що у різні періоди його розвитку як вітчизняними, так і закордонними дослідниками здійснювалось обґрунтування доцільності виокремлення податкового обліку, як єдиної інформаційної системи для нарахування податкових платежів, визначення його ролі, принципів, статусу, функцій та методології. У результаті найбільше негативу отримують практики, які працюють за методом «спроб і помилок», що підвищує ризики нарахування штрафних санкцій за порушення податкового законодавства та знижує загальну ефективність бізнесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню проблем побудови податкового обліку присвячували свої праці Гейєр Е. [1, 2], Єфіменко Т. [4], Жураковська І. [5], Коновалова І.Р. [7], Ловінська Л. [4, 6, 8], Малишкін О. [9, 10], Свідерський Д. [15 - 18], Ярошенко Ф. [4, 6] та ін. Проте, єдиної концепції побудови



податкового обліку, а відтак і чітко сформованих моделей його організації дотепер не встановлено, що ускладнює процес інформаційного забезпечення визначення бази оподаткування і суми податкових платежів, що свідчить про актуальність дослідження даної проблематики.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є визначення моделей організації податкового обліку, особливостей їх функціонування, порядку формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності в умовах застосування відповідних моделей.

**Виклад основного матеріалу.** У фаховій економічній літературі моделі побудови податкового обліку розглядають широко [7, с. 121].

Перша модель в своїй основі має бухгалтерську інформаційну систему, корегування показників бухгалтерського обліку не передбачені. Це так званий «бухгалтерський податковий облік». Враховуючи вимоги вітчизняного податкового законодавства, можна в якості прикладу навести збір за першу реєстрацію транспортного засобу, плату за землю. Виходячи з особливостей справляння податкових платежів суб'єктами господарювання в Україні, даний вид податкового обліку є найбільш розповсюдженим, оскільки традиційно вітчизняна система оподаткування була орієнтована на показники бухгалтерського обліку, що свідчить про універсальність останнього.

Друга модель – «змішаний податковий облік» – передбачає формування показників податкового обліку шляхом коригування бухгалтерських показників. До цієї моделі відносять податок на прибуток. В розвитку даної моделі можуть існувати три варіанти:

1. В бухгалтерському обліку за допомогою додаткового аналітичного обліку виявляються відхилення для формування податкової інформації. В цьому випадку всі податкові показники формуються на основі даних бухгалтерської інформаційної бази і окрема податкова база не створюється.

2. Формуються дві відокремлені бази обліку на основі єдиних первинних документів. Основною причиною труднощів в цьому випадку є гнучкість програмних продуктів. Але слід підкреслити, що все побудовано на системі подвійного запису.

3. Створюються локальні ділянки відокремленого податкового обліку: облік основних засобів, облік вартості матеріальних цінностей на складах, в залишках незавершеного виробництва та залишках готової продукції. В цьому випадку при мінімумі витрат бухгалтерських сил створюється найбільш точна бухгалтерська інформація.

В рамках даної моделі може бути запроваджений підхід, що передбачає розрахунок податкового прибутку шляхом коригування облікового прибутку (збитку) на суму податкових різниць. На наш погляд, на Україні цей підхід міг би спрацювати лише за незначної кількості податкових різниць та за єдиної економічної природи їх утворення. Але в Україні існує велика кількість податкових різниць, що унеможливує застосування такого підходу. Іншим напрямом є запровадження методичного забезпечення безперервного формування та накопичення у бухгалтерському обліку інформації про податкові різниці, що дозволить здійснити розрахунок показників декларації з податку на прибуток підприємства щодо доходів та витрат.

Саме цей напрям був введений для підприємств України, починаючи з 2007 року. Норми податкового обліку до прийняття Податкового кодексу були викладені в Положенні про порядок розрахунку податкових різниць за даними бухгалтерського обліку, затвердженому наказом Міністерства фінансів України від 29 грудня 2006 року №1361 [14] та Методичних рекомендаціях про складання реєстрів бухгалтерського обліку податкових різниць, валових доходів та валових витрат, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 29.01.2007 року №45 [11]. Ці документи визначали, по-перше, методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про

податкові різниці для визначення валових доходів, валових витрат, відстрочених податкових активів, зобов'язань; по-друге, загальні вимоги до складання Розрахунку податкових різниць за даними бухгалтерського обліку, був розроблений як Додаток до Приміток до річної фінансової звітності, затверджених наказом Міністерства фінансів України від 29.11.2000 р. №302 [12]; по-третє, порядок ведення реєстрів підприємствами - платниками податку на прибуток.

В умовах дії Податкового кодексу України підхід щодо розрахунку податку на прибуток з урахуванням постійних та тимчасових податкових різниць отримав остаточне впровадження в практику вітчизняного бухгалтерського та податкового обліку. Його аналіз з урахуванням зарубіжного досвіду детально викладений в колективній монографії «Інформаційне забезпечення управління державними фінансами» (Т.2 «Методологія формування фінансового результату підприємницької діяльності в контексті Податкового кодексу України») [6] та є об'єктом досліджень багатьох науковців та практиків [1-3; 15-18].

Третя модель (податковий облік «в чистому вигляді», або абсолютний податковий облік) передбачає розрахунок податкової бази без участі показників бухгалтерського обліку, що за своєю суттю, на наш погляд, практично неможливо для будь-якого суб'єкта господарювання. З точки зору досягнення кінцевої мети як бухгалтерського так і податкового обліку, цей підхід представляється правильним, оскільки дозволяє в кожній системі обліку інтерпретувати факт господарської діяльності відповідно до норм і правил, встановлених законодавством для кожної із систем.

Переваги та недоліки кожної моделі організації та ведення податкового обліку представлено на рис. 1.

Оптимальною, на нашу думку, є модель ведення податкового обліку, заснована на перевагах першого і третього підходів. Її суть полягає в наступному: протягом місяця господарські операції, які здійснюються суб'єктом господарювання, оформлені первинними документами бухгалтерського обліку, відображають в інформаційній базі за правилами бухгалтерського обліку. Потім, на основі даних бухгалтерського обліку, формуються аналітичні реєстри податкового обліку за правилами, визначеними податковим законодавством.

Податковий облік представляє собою систему узагальнення інформації з метою визначення бази оподаткування і суми податкових платежів на основі даних первинних документів, згрупованих відповідно до встановленого порядку. Платник податків організує систему податкового обліку самостійно, виходячи з принципу послідовності застосування норм і правил податкового обліку. Порядок же ведення останнього, встановлюється платником податків в податковій обліковій політиці, яка затверджується відповідним наказом (розпорядженням) керівника підприємства.

Законодавчо встановлено, що підтвердженням даних податкового обліку є первинні облікові документи (включаючи бухгалтерські довідки); аналітичні реєстри податкового обліку; розрахунок бази оподаткування, тощо.

Аналітичні реєстри податкового обліку призначені для систематизації і нагромадження інформації, яка міститься в прийнятих до бухгалтерського обліку первинних документах, аналітичних даних податкового обліку для того, щоб визначити та відобразити її при розрахунку бази оподаткування.

До таких реєстрів відносяться зведені форми систематизації даних податкового обліку за звітний (податковий) період, згруповані відповідно до вимог податкового законодавства, без відображення на рахунках бухгалтерського обліку. Форми реєстрів і порядок відображення в них аналітичних даних податкового обліку, даних первинних облікових документів (якщо інше не передбачено чинним податковим законодавством), платник податків розробляє самостійно і включає в додатки до податкової облікової політики підприємства.

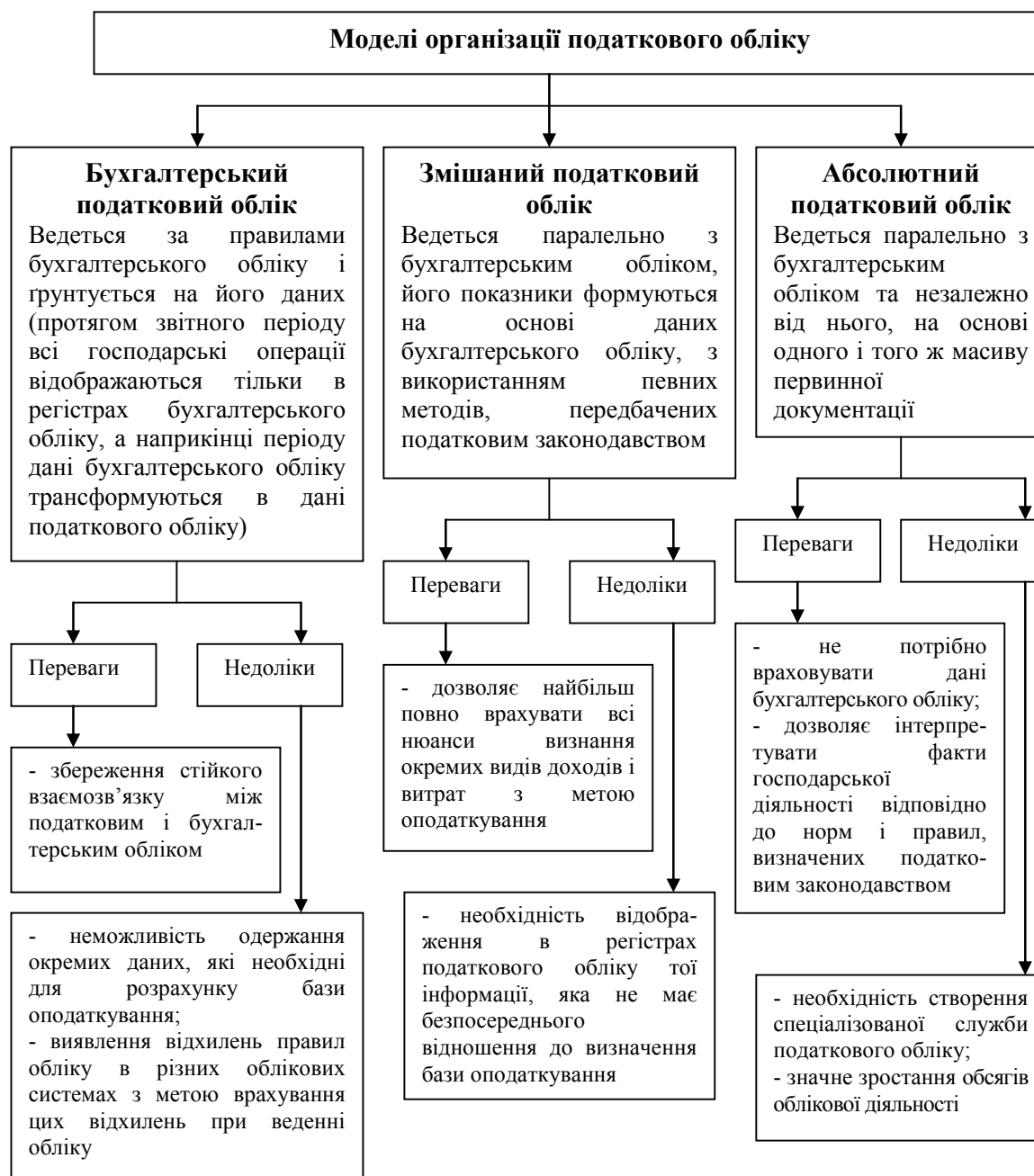


Рисунок 1 – Альтернативні моделі ведення податкового обліку

Слід зазначити, що для визначення бази оподаткування платник податків може використовувати регістри бухгалтерського обліку. Якщо ж інформації, яка відображена в таких регістрах недостатньо, платник податків має право вносити до цих регістрів додаткові реквізити, формуючи тим самим регістри податкового обліку.

Дані податкового обліку за звітний (податковий) період систематизуються і накопичуються в аналітичних регістрах податкового обліку. Порядок ведення податкового обліку, визначений підприємством, повинен бути закріплений в його податковій обліковій політиці і застосовуватися послідовно від одного податкового періоду до іншого.

Таким чином, для ведення податкового обліку можуть використовуватись як бухгалтерські, так і аналітичні регістри податкового обліку. Вимоги до регістрів податкового обліку встановлені Податковим кодексом України, вимоги до регістрів

бухгалтерського обліку – Положенням про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24.05.1995 р. № 88 [13]. Але, на відміну від реєстрів бухгалтерського обліку систематизація даних первинних облікових документів у реєстрах податкового обліку здійснюється на основі їх групування без відображення на рахунках бухгалтерського обліку. Це головна відмінна риса реєстрів податкового обліку.

Дані податкового обліку - це дані, які відображаються в розроблювальних таблицях, довідках бухгалтера й інших документах платника податків, що формують інформацію про об'єкт оподаткування.

При цьому, формування даних податкового обліку передбачає безперервність відображення в хронологічному порядку об'єктів обліку з метою оподаткування. На підприємстві аналітичний облік повинен бути організований таким чином, щоб він розкривав порядок формування бази оподаткування.

Розрахунок бази оподаткування здійснюється платником податків самостійно, відповідно до норм, встановлених Податковим кодексом, виходячи з даних податкового обліку.

При використанні суб'єктом господарювання моделі абсолютного податкового обліку, який ведеться паралельно з бухгалтерським, застосовуються спеціальні аналітичні реєстри податкового обліку (рис. 2).

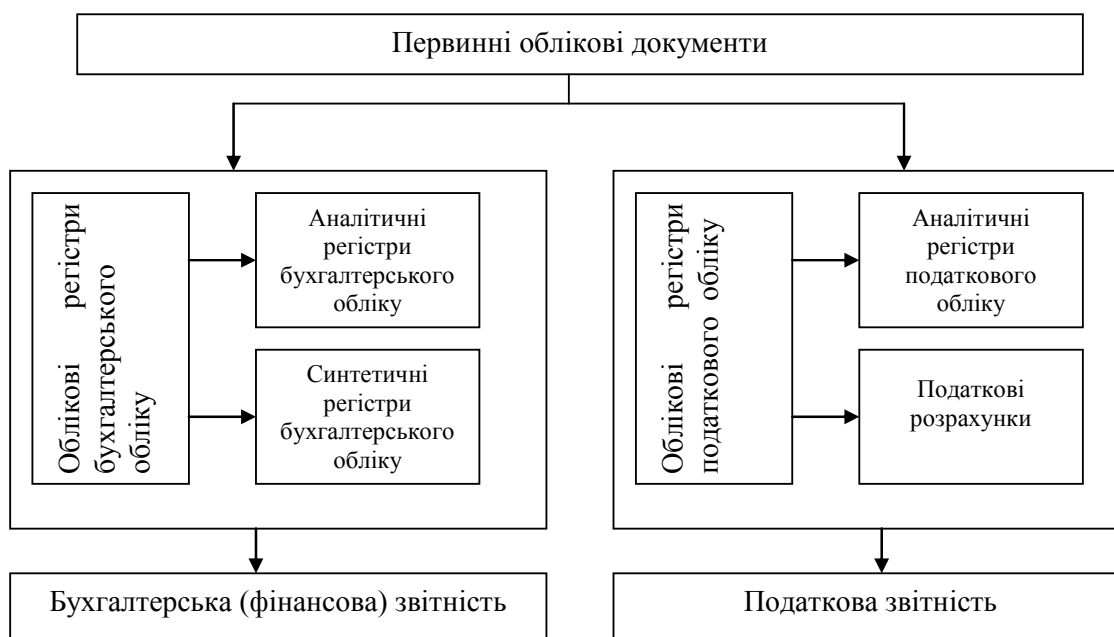


Рисунок 2 – Порядок формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності в умовах застосування моделі абсолютного податкового обліку

Аналітичні реєстри податкового обліку складаються на основі даних первинних документів, згрупованих відповідно до порядку, передбаченого податковим законодавством, і представляють собою зведені форми систематизації даних податкового обліку за звітний (податковий) період. Реєстри податкового обліку формуються за всіма операціями, які обліковуються з метою оподаткування.

Платник податків самостійно визначає, за якими об'єктами обліку йому необхідно розробити і затвердити форми реєстрів податкового обліку, у яких повинні бути наведені всі дані, необхідні для правильного визначення показників податкових платежів та їх відображення в податкових деклараціях.

Перевагою даної моделі є те, що вона дає реальну можливість одержувати дані для формування бази оподаткування безпосередньо з податкових реєстрів. При цьому

мінімізуються, або і зовсім виключаються помилки при визначенні бази оподаткування, оскільки показники податкових реєстрів формуються відповідно до вимог податкового законодавства, а не бухгалтерського обліку. Взаємодія двох систем обліку при використанні цієї моделі зводиться до мінімуму. Загальними для бухгалтерського і податкового обліку є лише дані первинних документів.

Разом з тим, таке «паралельне» ведення двох видів обліку вимагає значних витрат, пов'язаних з необхідністю створення суб'єктом господарювання відділу (сектору) або групи податкового обліку, залучення висококваліфікованих фахівців для розробки податкових реєстрів, системи документообігу і програмних продуктів, модернізації облікового процесу й обчислювальної техніки. При використанні суб'єктом господарювання моделі бухгалтерського податкового обліку, інформаційний масив даних податкового обліку формується в реєстрах бухгалтерського обліку. При цьому, за необхідності, реєстри бухгалтерського обліку доповнюються реквізитами, необхідними для визначення бази оподаткування (тобто створюються комбіновані реєстри) (рис. 3).

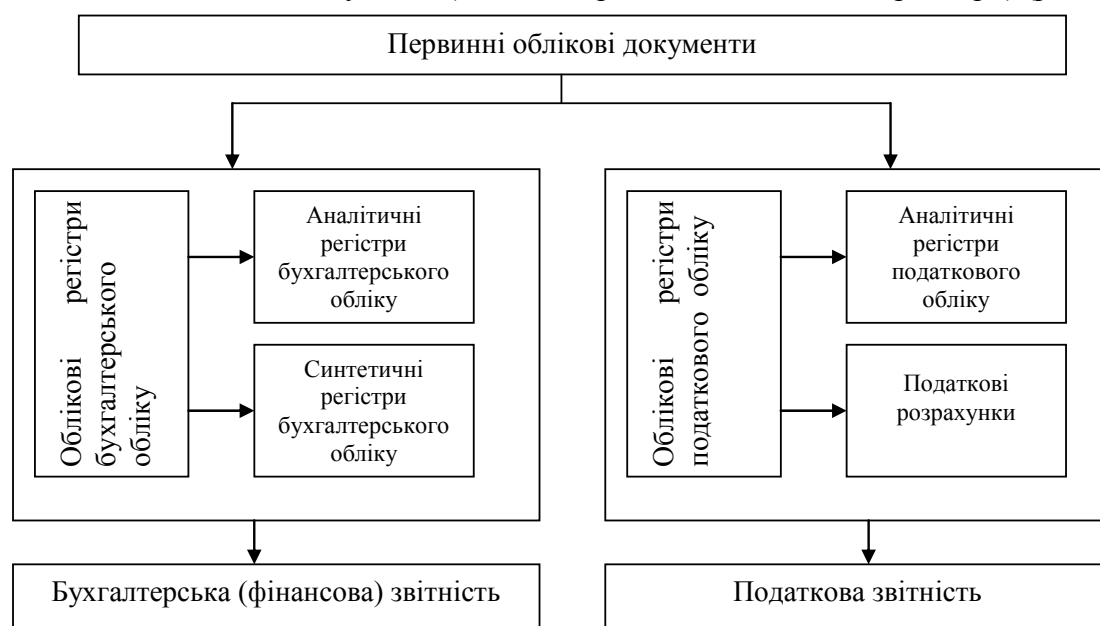


Рисунок 3 – Порядок формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності в умовах застосування моделі бухгалтерського податкового обліку

Однак у випадках, коли окремі елементи бухгалтерської облікової політики і податкової облікової політики підприємства не співпадають, застосування реєстрів бухгалтерського обліку, для розрахунку податкових платежів та складання звітності, практично неможливо.

При застосуванні змішаної моделі податкового обліку, використовуються реєстри як бухгалтерського, так і податкового обліку. У випадку, коли порядок групування й обліку об'єктів та господарських операцій з метою оподаткування не відрізняється від порядку, встановленого правилами бухгалтерського обліку, доцільно застосовувати бухгалтерські реєстри. Податкові реєстри взагалі можна не вести (рис. 4).

У випадку, коли методи бухгалтерського обліку дозволяють визначати і величину бази оподаткування, в розрізі податкових платежів, суб'єкту господарювання при формуванні облікової політики, доцільно обирати:

- або платити мінімум податків, (при цьому обираються такі методи обліку, які дозволяють отримати мінімальну оцінку активів і доходів);
- або показати користувачам бухгалтерської (фінансової) звітності (акціонерам, кредиторам, потенційним інвесторам) високу успішність своєї діяльності, у зв'язку з

чим суб'єкт господарювання повинен навпаки, прагнути максимізувати оцінку активів, прибутку і доходів.

Будь-якому суб'єкту господарювання вигідно, щоб досягалися обидві ці цілі. Але якщо бухгалтерський і податковий облік поєднані, то це стає неможливим.

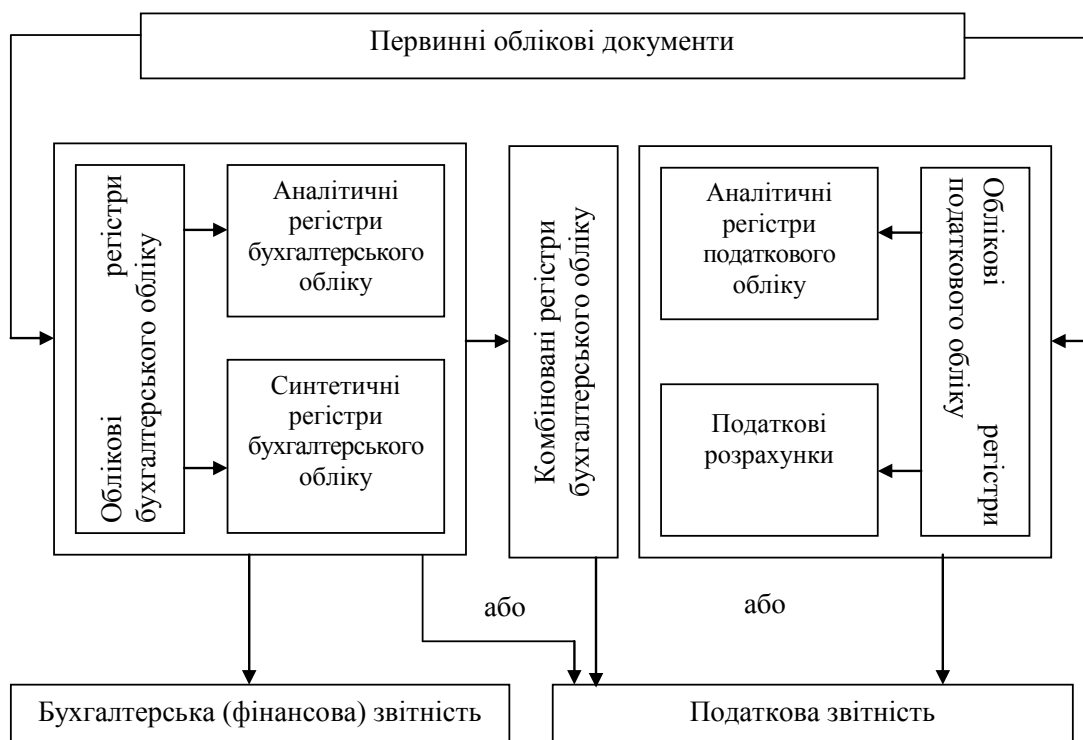


Рисунок 4 – Порядок формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності в умовах застосування змішаної моделі податкового обліку

Якщо окремо формувати бухгалтерську облікову політику і податкову облікову політику як незалежні одна від одної (перша - для бухгалтерського обліку, друга - для податкового), то реалізація вказаних цілей стає можливою.

Ми вважаємо, що бухгалтерський і податковий облік не можуть замінити або підміняти один одного і повинні існувати в рамках єдиної облікової системи разом, а не один замість іншого.

Позицію прив'язки податкового обліку лише до податку на прибуток критикують вчені. Наприклад, Малишкін О. підкреслює, що «у низці статей та пунктів Кодексу вимагається в організації інформаційного забезпечення оподаткування застосовувати особливі правила та норми, які пов'язані з необхідністю ведення на підприємствах так званого податкового обліку. Причому це стосується не тільки податку на прибуток, а й інших податків – ПДВ, плати за користування надрами, податків в умовах дії угоди про розподіл продукції. Крім того, окремий облік вимагається для груп операцій – операцій особливого виду (ст. 153 Податкового кодексу України), безнадійної та сумнівної заборгованості (ст. 159 Податкового кодексу України), космічної діяльності (перехідні положення податкового кодексу України)» [10, с. 23]. Отже, науковець робить висновок, що «застосування терміна «податковий облік» пов'язано із такими розділами облікового процесу, як податок на прибуток, податок на додану вартість, угоди про розподіл продукції тощо. Окремими об'єктами податкового обліку також виступають певні групи операцій платників податків: угоди про спільну діяльність, управління майном, розподіл продукції, реорганізацію юридичних осіб, застосування звичайних цін, доходи нерезидента на території України тощо» [10, с. 28].

На наш погляд, мову про моделі побудови податкового обліку слід вести окремо для кожного податку, а також для окремих груп фінансово-господарської діяльності та операцій, які вимагають особливого механізму нарахування та сплати податків, а тому мають вплив на організацію бухгалтерського обліку суб'єкта господарювання та формування показників його фінансової звітності.

**Висновки.** Аналіз підходів до побудови моделі податкового обліку дозволяє зробити наступні висновки:

– узагальнення досвіду застосування підходів до побудови податкового обліку у практичній діяльності підприємств дає можливість визначити три моделі його організації («бухгалтерський податковий облік», «змішаний податковий облік», «абсолютний податковий облік»);

– кожна з визначених альтернативних моделей організації податкового обліку має певні особливості, переваги і недоліки застосування;

– в умовах застосування відповідних моделей визначено порядок формування інформаційного масиву даних для розрахунку податкових платежів та складання податкової звітності. Пріоритет повинен надаватися тій моделі, яка забезпечує точне, правильне і своєчасне визначення бази оподаткування і суми податкових платежів з найменшими витратами.

## Список літератури

1. Гейер Е. Концептуальні підходи щодо формування інформації про податки на прибуток за міжнародними стандартами фінансової звітності / Елеонора Гейер [Текст] // Вісник ДонНУЕТ імені М. Туган-Барановського. Науковий журнал. — 2009. — №4 (44). — С. 175—182.
2. Гейер Е. Моделі взаємодії бухгалтерського обліку та оподаткування прибутку / Елеонора Гейер [Текст] // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №11. — С.18—27.
3. Гура Н. Визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток за Податковим кодексом України [Текст] / Н. Гура // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №5. — С. 20—26.
4. Єфіменко Т.І. податок на прибуток: концепсія визначення об'єкта оподаткування / Т.І. Єфіменко, Л.Г. Ловінська, Ф.О. Ярошенко. — К.: НДФІ, 2004. — 192 с.
5. Жураковська І. податкові різниці як спосіб взаємоузгодженості бухгалтерського обліку та податкових розрахунків: обліковий аспект / І. Жураковська // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №12. — С. 11—21.
6. Інформаційне забезпечення управління державними фінансами: [у 2-х т.] [Текст] / за заг. ред. Ф.О. Ярошенка. Т.2: Методологія формування фінансового результату підприємницької діяльності в контексті Податкового кодексу України / Т.І. Єфіменко, Л. Г. Ловінська, І.К. Дрозд та ін. К.: — 2010. — 336 с.
7. Коновалова И.Р. Развитие учета прибыли в условиях трансформации отношений собственности. [Текст] / Ирина Рафаиловна Коновалова. — М.: Экономистъ, 2003. — 382 с.
8. Ловінська Л.Г. Облік податкових різниць у системі реєстрів журнальної форми / Л.Г. Ловінська, О.С. Білоусова // Бухгалтерський облік і аудит. — 2004. — №4. — С. 7—24.
9. Малишкін О. Облік і аудит податків в Україні: теорія, методологія, практика [Текст] / О.І. Малишкін. — К.: Центр учбової літератури, 2013. — 376 с.
10. Малишкін О. Податковий облік чи податкові розрахунки? [Текст] / Олександр Малишкін // Бухгалтерський облік і аудит. — 2010. — №1. — С. 22—28.
11. Методичні рекомендації про складання реєстрів бухгалтерського обліку податкових різниць, валових доходів та валових витрат, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 29.01.2007 року №45 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dkt.com.ua/show/2cid0476.html>.
12. Наказ Міністерства фінансів України від 29 листопада 2000 року №302 «Про Примітки до річної фінансової звітності» // Бухгалтерський облік. Хрестоматія [Текст]: збірник систематизованого законодавства / укл. І.О. Назарбасва, Н.М. Тарасова; засн. ПрАТ «Бліц-Інформ». Вид. 5-е, перероб. — К.: Бліц-Інформ, 2012. — Вип. 1. — С. 177—186.
13. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24 травня 1995 року №88 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95>.
14. Положення про порядок розрахунку податкових різниць за даними бухгалтерського обліку, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 29 грудня 2006 року №1361 [Електронний

- ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0060-07>.
15. Свідерський Д. Основи організації обліку показників податкової звітності з податку на прибуток за даними бухгалтерського обліку. [Текст] / Дмитро Свідерський. // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №1. — С. 43—52.
  16. Свідерський Є., Свідерський Д. Організація обліку податку на прибуток за Податковим кодексом у перехідний період. / Євген Свідерський, Дмитро Свідерський. [Текст] // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №5. — С. 15—21.
  17. Свідерський Є., Свідерський Д. Удосконалення методики бухгалтерського обліку податку на прибуток згідно з Податковим кодексом України. [Текст] / Євген Свідерський, Дмитро Свідерський. // Бухгалтерський облік і аудит. — 2011. — №3. — С. 3—7.
  18. Свідерський Д. Особливості оподаткування операцій в іноземній валюті згідно МСФЗ / Дмитро Свідерський // Роль і місце бухгалтерського обліку, контролю і аналізу в розвитку економічної науки і практики : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (6 – 7 грудня 2012 р.) : К.: КНЕУ, 2012. — С. 282—284.

**Elena Magopets, Galina Kuzmenko**  
*Kirovograd National Technical University*  
**Models of tax accounting organization**

The purpose of the article is to determine the models of tax accounting organization, peculiarities of their functioning, formation of an information basis for the calculation of tax payments and concluding the tax reports.

On the basis of summarizing the experience of the application of approaches to construction the tax accounting in enterprises' practical activities it have been identified three models of its organization. Under conditions of using each of the identified models it has been outlined the procedure of forming information complex of data for the purpose of calculating tax payments and concluding tax reports. The place and role of primary documents and accounting registers intended to systematize and accumulate information about the object of taxation.

The approaches to construction models of tax accounting organization under the current law have been defined.

**tax accounting, information data set, accounting registers, tax payments, the taxpayer, tax base**

Одержано 30.04.14

**УДК 657.221**

**О.В. Пальчук, доц., канд. екон. наук, Н.М. Нечай, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет,*

## **Проблеми формування облікової політики виробничих запасів машинобудівних підприємств**

Розглянуто обґрунтування та вибір оптимальних варіантів за основними елементами облікової політики, що визначають побудову обліку виробничих запасів з метою формування ефективної системи інформаційного забезпечення управління виробничими запасами машинобудівних підприємств.

**виробничі запаси машинобудівних підприємств, облікова політика в частині виробничих запасів, оцінка виробничих запасів, транспортно-заготівельні витрати**

**О.В. Пальчук, доц., канд. екон. наук, Н.М. Нечай, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградский национальный технический университет*

**Проблемы формирования учетной политики производственных запасов машиностроительных предприятий**



Рассмотрено обоснование и выбор оптимальных вариантов основных элементов учетной политики, которые определяют построение учета производственных запасов с целью формирования эффективной системы информационного обеспечения управления производственными запасами машиностроительных предприятий.

**производственные запасы машиностроительных предприятий, учетная политика в части производственных запасов, оценка производственных запасов, транспортно-заготовительные расходы**

**Постановка проблеми.** Важливою передумовою успішного здійснення виробничого процесу є наявність та раціональне використання виробничих запасів.

Практика доводить - процес обліку використання виробничих запасів є дуже трудомісткою ділянкою. Тому не вирішені проблеми та запущеність обліку виробничих запасів ведуть до їх втрат. Особливої актуальності вищезазначене набуває по відношенню до таких матеріалоемних галузей як машинобудування. Протягом останніх років фінансовий стан машинобудівних підприємств залишається незадовільним. Важливим резервом покращення діяльності підприємств даної галузі є підвищення ефективності процесу управління виробничими запасами, яке в значній мірі залежить від якості його інформаційного забезпечення, що здійснюється в межах бухгалтерського обліку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми обліку, оцінки і аналізу використання виробничих запасів розглядалися в працях відомих вітчизняних учених-економістів: Бородкіна А.С., Голова С.Ф., Кірейцева Г.Г., Кужельного М.В., Чумаченка М.Г. Вагомий внесок у розвиток методології обліку використання виробничих запасів зробили зарубіжні вчені: Барнгольд Я.М., Глен А. Велш, Маргуліс А.Ш., Новодворський В.Д., Петрова В.І., Розенберг Н.Я., Тішков І.Є.

Отримані протягом багатьох років результати як теоретичних, так і практичних розробок щодо удосконалення обліку запасів мають вагоме значення для розвитку вітчизняної теорії обліку. Проте дослідження діючої методики обліку свідчить, що вона є не в повній мірі адекватною сучасним вимогам господарювання. Подальшого дослідження та наукової розробки потребують питання класифікації виробничих запасів, методики їх оцінки при використанні на машинобудівних підприємствах.

У фаховій літературі останніх років присутнє розуміння того, що побудова системи бухгалтерського обліку на вітчизняних підприємства в значній мірі зумовлена обліковою політикою. А тому дуже важливим для формування інформаційного забезпечення управління виробничими запасами в сучасних умовах є дослідження проблем оптимізації облікової політики машинобудівних підприємств в частині виробничих запасів.

**Постановка завдання.** За мету при написанні статті було поставлено дослідження та вибір оптимальних варіантів за основними елементами, що впливають на облікову політику виробничих запасів з метою формування ефективної системи інформаційного забезпечення управління виробничими запасами машинобудівних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Виробничі запаси є найбільш важливою і значною частиною активів підприємств всіх форм власності та галузей економіки, які займаються виробничо-господарською діяльністю. Вони займають особливе місце у складі майна та домінуючі позиції у структурі витрат підприємств різних сфер діяльності.

При формуванні облікової політики на рівні суб'єкта господарювання необхідно кваліфікувати всі матеріальні активи за різними критеріями, що обумовлює необхідність врахування особливостей формування матеріальних ресурсів та їх використання. А тому важливим елементом облікової політики виробничих запасів є

відпрацювання аналітичного рівня робочого плану рахунків та побудова аналітичного обліку, що повинно базуватися на їх економічно обґрунтованій класифікації.

У виробничому процесі машинобудівні підприємства використовують велику кількість виробничих запасів, які включають: сировину; матеріали; напівфабрикати; паливо; тару і тарні матеріали; запасні частини. Склад запасів на кожному конкретному підприємстві залежить від особливостей його діяльності.

Розрізняють економічну й технічну класифікації. В основу економічної класифікації виробничих запасів покладено їх значення для процесу виробництва, оскільки використовувані в ньому матеріали відіграють різну роль. Одні формують речовинну основу майбутнього продукту, інші беруть участь у процесі виробництва, надаючи виробам відповідних властивостей або сприяючи виробничому процесові. Першу групу називають основними матеріалами, другу – допоміжними.

При значній кількості для правильного планування потреби у виробничих запасах, раціональної організації їх обліку й контролю за використанням у виробництві, крім економічної, використовують класифікацію за технічними ознаками. Залежно від технічних ознак матеріали класифікують на групи та підгрупи за найменуваннями, типом, гатунком, розміром і т. ін. Така класифікація матеріалів відображається у номенклатурах систематизованого переліку матеріалів, які розробляються безпосередньо на підприємстві. Облік виробничих запасів організують за назвою (видами) сировини і матеріалів, а в межах кожного виду – за розділами, типами, групами, гатунками й окремими найменуваннями, тобто за окремими номенклатурними номерами. За кожною назвою, сортом, розміром матеріалів закріплюється постійний шифр, що має бути проставлений на всіх документах, пов'язаних з обліком матеріалів. Цим шифром також користуються в аналітичному обліку.

Аналітичний облік виробничих запасів може вестися по-різному, а саме за: місцями їх зберігання (склади, цехи, комори); матеріально-відповідальними особами; групами виробничих запасів; центрами витрат; видами діяльності; іншими ознаками.

При побудові ефективної системи обліку виробничих запасів також доцільно виокремлювати їх по відношенню до такого напрямку управління як нормовані та ненормовані, а також для забезпечення доцільної структури фінансування матеріальних оборотних активів та їх оцінки відповідно до рівня ліквідності та співвідношення історичної собівартості та чистої вартості реалізації.

Для цілей аналітичного обліку виробничих запасів також важливим є відпрацювання такого елементу облікової політики як одиниця обліку запасів. Діюче законодавство, зокрема п. 7. П(С)БО 9 «Запаси», визначає одиницю бухгалтерського обліку запасів як їх найменування або однорідну групу (вид) [3]. На практиці одиницею обліку виробничих запасів машинобудівних підприємств може бути їх найменування, вид, тип, гатунок, одиниця виміру, кількість, якість або однорідна група. Визначення груп, видів запасів при виборі одиниці обліку залежить від специфіки запасів та особливостей підприємства.

Таким чином, вибір одиниці обліку запасів залежить від:

- асортименту та номенклатури запасів, що використовуються підприємством;
- спеціалізації підприємства;
- важливості окремого виду запасів та його дефіцитності.

Обґрунтований вибір одиниці обліку запасів є важливою передумовою організації дієвого контролю за збереженням та витрачанням запасів. Про неправильний вибір одиниці обліку запасів можуть свідчити часті пересортиці, що виявляються за результатами проведених інвентаризацій запасів. Пересортиці є

результатом виявлення кількісних та сумових невідповідностей даних аналітичного обліку.

При побудові аналітичного обліку запасів в межах визначених одиниць обліку (видів, груп) визначаються підгрупи. В межах останніх – сорти, марки тощо. Така класифікація запасів оформляється номенклатурою систематизованого переліку, де здійснюється відповідне кодування запасів. Зазначені коди використовуються у всіх первинних документах щодо руху запасів, що запобігає помилковому оприбуткуванню та списанню одних запасів замість інших.

Найбільш проблемним аспектом облікової політики виробничих запасів є вибір їх оцінки, що обумовлено наявністю варіативних підходів. Оцінка запасів здійснюється за трьома напрямками:

- 1) первісна оцінка запасів;
- 2) оцінка вибуття запасів;
- 3) оцінка запасів на дату балансу.

Придбані або виготовлені запаси відповідно до п.п. 8-13 П(С)БО 9 «Запаси» зараховуються на баланс підприємства за первісною вартістю, яка залежить від шляхів надходження запасів. Запаси на підприємство можуть надходити в результаті: придбання за плату; виготовлення власними силами підприємства; внесення до статутного капіталу підприємства; безоплатного отримання; обміну; іншого надходження (від ліквідації основних засобів, списання малоцінних необоротних матеріальних активів, отриманих у процесі капітального ремонту, відходів виробництва тощо).

Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів, затверджених наказом Міністерства України від 10.01.07 № 2 та П(С)БО 9 «Запаси» відповідно до вищезазначених напрямків визначають порядок оцінки запасів [ 2,3 ]. Порядок формування первісної вартості виробничих запасів відповідно до конкретних шляхів та джерел їх надходження повинен регламентуватися обліковою політикою підприємства.

Згідно діючого законодавства важливою складовою первісної вартості запасів придбаних за плату, яка має проблеми при формуванні облікового відображення є транспортно-заготівельні витрати, які включають затрати на заготівлю запасів, оплату тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати зі страхування ризиків транспортування запасів.

Можливими є різні варіанти віднесення транспортно-заготівельних витрат до вартості запасів. Тому на кожному підприємстві в рамках облікової політики повинна бути відпрацьована процедура списання транспортно-заготівельних витрат.

Варіантами віднесення транспортно-заготівельних витрат до собівартості придбаних запасів є:

- метод прямого віднесення;
- метод середнього відсотку;
- комбінований метод.

*Метод прямого віднесення* передбачає безпосередню ідентифікацію транспортно-заготівельних витрат з відповідною одиницею запасів. Він може бути використаний тоді коли можна точно визначити витрати, пов'язані із транспортуванням та заготівлею тих чи інших одиниць запасів у вартісному чи натуральному виразі. Наприклад, коли підприємство доставляє одним транспортним засобом запаси однієї номенклатури. Для визначення суми транспортно-заготівельних витрат, що включаються до собівартості придбаної одиниці запасів достатньо витрати на транспортування поділити на кількість доставлених запасів.

Метод прямого віднесення є найбільш об'єктивним і чітко показує вартість одиниць запасів. Проте на практиці сфера його застосування дуже обмежена оскільки в більшості підприємств одночасно придбаються різні запаси, що унеможлиблює їх безпосередню ідентифікацію з транспортно-заготівельними витратами. Використання методу доцільно при неширокій номенклатурі запасів за умови закупівлі однорідних запасів великими партіями.

*Метод середнього відсотку* передбачає паралельний облік запасів за цінами придбання від постачальників і накопичення транспортно-заготівельних витрат на окремому рахунку з подальшим їх розподілом.

На відміну від попереднього методу віднесення транспортно-заготівельних витрат за методом середнього відсотку не здійснюється безпосередньо при одержанні запасів. На протязі місяця транспортно-заготівельні витрати накопичуються на окремому рахунку. В кінці місяця вони розподіляються між сумою залишку запасів на кінець звітнього періоду і сумою залишку запасів, що вибули.

Отже при використанні методу розподілу транспортно-заготівельних витрат за середнім відсотком розподіл їх здійснюється не між одиницями запасів, а між запасами, що вибули та запасами, що залишилися не використаними на кінець звітнього періоду. Тобто визначається укрупнена собівартість запасів, що вибули та запасів, що залишилися. Такі показники є достатніми для цілей фінансового обліку, але не завжди задовольняють вимоги управлінського персоналу. У випадку наявності запасів, які різко відрізняються за ціною, вагою тощо опосередкована собівартість запасів не дозволяє приймати виважені управлінські рішення.

Усунути цей недолік методу можна організацією обліку транспортно-заготівельних витрат не по підприємству в цілому, а за групами запасів. З цією метою в обліковій політиці підприємства необхідно передбачити не лише метод віднесення транспортно-заготівельних витрат до вартості запасів, а й базу розподілу транспортно-заготівельних витрат між окремими групами (видами) запасів. На підприємствах торгівлі доцільним є побудова обліку транспортно-заготівельних витрат за такою ж аналітикою та в такому ж розрізі як облік торгівельної націнки.

Найпростішим і найбільш поширеним варіантом при цьому є розподіл транспортно-заготівельних витрат пропорційно вартості запасів. Але він підходить не завжди. Особливо проблематичними є випадки коли вартість окремих видів запасів сильно різниться. Тому чином управлінські рішення прийняті на підставі такої інформації будуть невірні. А отже до вибору бази розподілу слід підходити виважено, продумувати та аналізувати розподілу транспортно-заготівельних витрат. В окремих випадках доцільним є використання в якості бази розподілу ваги запасів, тоно-кілометрів.

*Комбінований метод* віднесення транспортно-заготівельних витрат до вартості запасів передбачає поєднання обох вищезазначених методів. При цьому прямі транспортно-заготівельні витрати можуть безпосередньо ідентифікуватися за одиницями запасів, а загально-заготівельні повинні накопичуватися на окремому рахунку з подальшим їх розподілом. При використанні цього методу у межах облікової політики підприємства необхідно передбачити на лише вибір методу розподілу транспортно-заготівельних витрат, а й перелік прямих та загально-заготівельних витрат.

Цей метод розподілу транспортно-заготівельних витрат дозволяє уникнути недоліків попередніх та одержати найточнішу оцінку запасів з мінімальними трудозатратами для підприємств, що використовують обширну номенклатуру різнорідних запасів та мають відокремлені підрозділи матеріально – технічного постачання.

Значне місце при формуванні облікової політики в виробничих запасів посідає оцінка при їх списанні, так як саме за цим напрямом виникають проблемні питання, пов'язані з вибором більш оптимального методу, що має враховувати варіанти впливу на вартість продукції, яка виготовляється, ціну готових виробів, розмір прибутку, одержаного від реалізації.

Вибір методу оцінки вибуття запасів здійснюється підприємством самостійно. Він повинен бути задекларований в Наказі про облікову політику підприємства. Вибір підприємством оптимального методу оцінки вибуття запасів сприяє збільшенню оборотних коштів, залученню інвестицій, що в підсумку дає можливість отримати більші прибутки та в цілому покращити фінансовий стан підприємства.

Для відображення у фінансовому обліку відпуску запасів у виробництво, з виробництва, продажу та іншого вибуття діюче законодавство передбачає наступні методи оцінки вибуття запасів: ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО); нормативних затрат; ціни продажу.

Як показує облікова практика для оцінки виробничих запасів машинобудівних підприємств найбільш прийнятним є метод середньозваженої собівартості. Окремі підприємства використовують метод ФІФО. Також в таких галузях машинобудування як суднобудування, літакобудування можливим є використання методу ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів.

*Метод ідентифікованої собівартості одиниці запасів* передбачає, що запаси не замінюють один одного, а їх вартість при вибутті визначається окремо по кожній одиниці запасів. Цей метод застосовується щодо тих видів запасів, які використовуються для виконання спеціальних замовлень і проектів, а також запасів, які не замінюють одне одного та оцінюються за ідентифікованою собівартістю. Застосування цього методу передбачає ведення індивідуального обліку за кожним окремим видом запасів. При використанні цього методу однакові запаси обліковуються за різною вартістю, що ускладнює облік запасів.

Метод ідентифікованої собівартості одиниці запасів доцільно застосовувати коли існує можливість визначення собівартості кожної окремої одиниці запасів, а також коли номенклатура запасів відносно невелика і їх можна розглядати як окремі одиниці та легко ідентифікувати. Використання цього методу потребує відповідної організації складського господарства, що забезпечує відокремлене збереження та ідентифікацію кожної одиниці запасів.

Метод відрізняє те, що при його застосуванні оцінка базується на фактичних витратах, а не на певних припущеннях як при використанні інших методів. Тому він дає найточнішу оцінку запасів за умови забезпечення відповідної ідентифікації собівартості одиниці запасів. Застосування цього методу дає можливість регулювати прибуток підприємства. Він пов'язаний із значними витратами на складський облік, а тому його використання є економічно доцільним у складних та дорогих виробництвах (суднобудування, літакобудування).

*Метод середньозваженої собівартості одиниці запасів* доцільний до застосування для машинобудівних підприємств із широкою номенклатурою запасів, ціни яких коливаються. Відповідно чистий прибуток розрахований при використанні цього методу набуває середнього значення порівняно з використанням інших методів. Використання цього методу анулює вплив коливання купівельних цін на прибуток.

Сутність методу полягає в тому, що їх списання здійснюється за середньою ціною. При цьому можливими є варіанти:

1. *Списання запасів за середньозваженою собівартістю на початок звітнього періоду.* При цьому середньозважена собівартість визначається по кожній одиниці запасів діленням сумарної вартості залишку таких запасів на початок звітнього місяця і вартості одержаних у звітному місяці запасів на сумарну кількість запасів на початок звітнього місяця і одержаних у звітному місяці запасів.

Застосовують переважно підприємства з періодичною системою обліку запасів. Метод широко використовується оскільки є достатньо простим і не трудомістким. Однак, він спрощує реальну картину руху запасів та їх оцінки. Особливо проблематичним є його використання для підприємств, що мають часте або навіть щоденне використання та надходження запасів. Інформація одержана таким чином не дозволяє забезпечувати оперативне управління запасами. Ця проблема може бути вирішена застосуванням наступного варіанту.

2. *Списання запасів за середньозваженою (плинною) собівартістю на дату операції.* Оцінка кожної операції з вибуття запасів здійснюється за середньозваженою собівартістю діленням сумарної вартості таких запасів на дату операції на сумарну кількість запасів на дату операції. Передбачає перерахування оцінки списання запасів після кожного надходження. Таким чином, кожне списання, яке здійснюється після нового надходження відбувається за новою оцінкою.

Метод використовують переважно підприємства з системою постійного обліку запасів. Він реально відображає фактичний стан речей, дозволяє оперативно формувати інформацію стосовно оцінки запасів, проте достатньо трудомісткий. Тому, за умов наявності широкого асортименту запасів, суттєвого коливання вартості їх надходження, частого їх витрачання, використання даного методу доцільне лише при автоматизації бухгалтерського обліку.

Вибір варіанту обчислення середньозваженої собівартості залежить від номенклатури запасів, частоти їх використання та надходження, потреб управління в інформації та технічних можливостей.

*Метод ФІФО* передбачає використання виробничих запасів у тій послідовності в якій вони надходять на підприємство, тобто одиниці запасів, що надходять першими списуються першими. Метод вимагає відокремленого обліку та зберігання запасів за окремими партіями відповідно до їх надходження якщо ціни на них змінюються. За цим методом перші списання запасів здійснюються за цінами залишку на початок місяця, наступні за цінами першого надходження запасів, потім другого. Запаси списуються за цінами наступного надходження лише після того як уся партія попереднього надходження вичерпана. Таким чином, вартість залишків запасів на кінець звітнього періоду за цим методом буде відображатися за вартістю останніх за часом надходження запасів.

Перевагами методу є його відносна простота, а також те, що балансова оцінка запасів визначена за цим методом практично збігається з їх ринковою вартістю. Проте в умовах росту цін використання цього методу приводить до завищення прибутку за рахунок того, що на витрати в першу чергу списуються перші надходження запасів, які в умовах інфляції є нижчими за наступні надходження.

Собівартість продукції обчислена на основі цін перших надходжень не в повній мірі відповідає поточним умовам, відстає від них. Таким чином, в період росту цін собівартість продукції буде заниженою, прибуток – завищеним. І навпаки в період падіння цін спостерігається зворотна картина. Крім того через необхідність відстежувати ціни кожної партії облік стає громіздким. Проблематичним стає і порівняння собівартості окремих замовлень через зміни цін для різних партій однойменних запасів.

В закордонній практиці використовуються і інші методи оцінки вибуття запасів:

- метод Хіфо (highest in — first out) за яким затрати списуються за найвищою ціною незалежно від послідовності придбання з віднесенням різниці, що впливає при цьому на фінансові результати підприємства;
- метод Лофо (last out — first out) за яким списання запасів здійснюється за мінімальною ціною закупки даного запасу незалежно від того коли вони придбані з віднесенням різниці, що впливає при цьому на фінансові результати підприємства;
- метод перманентної оцінки за яким списання використаних запасів здійснюється за поточними ринковими цінами на дату списання. Різниця в оцінці, що впливає при цьому розглядається як результат діяльності логістичної служби.

У вітчизняній практиці використання цих методів може бути доцільним при відпрацюванні облікової політики в частині управлінського обліку

Оцінка запасів на дату балансу здійснюється на підставі принципу обачності. Відображаючи вартість запасів у фінансовій звітності слід використовувати меншу з двох оцінок: первісну вартість (історичну собівартість) або чисту вартість реалізації запасів. Таким чином, вибір оцінки виробничих запасів на дату балансу повинен здійснюватися в рамках облікової політики підприємства.

Чиста вартість реалізації використовується для тих запасів, ціна яких на дату складання фінансової звітності знизилася, або вони зіпсувалися, застаріли чи в інший спосіб втратили очікувану початкову економічну вигоду. Тобто оцінка їх знизилася. В інших випадках П(С)БО 9 «Запаси» не передбачає зміни вартості запасів.

Чиста вартість реалізації запасів визначається в процесі їх переоцінки. Тому облікова політика підприємства повинна регламентувати організаційні аспекти переоцінки виробничих запасів. Відповідно діючих нормативних документів переоцінці підлягають є надлишки товарно – матеріальних цінностей, що більше трьох місяців не можуть бути використані на виробництво продукції, оскільки таку продукцію виробляти недоцільно за відсутності попиту на неї.

Для виявлення запасів, що підлягають уцінці та проведення їх уцінки на кожному підприємстві необхідно визначити перелік осіб до посадових обов'язків яких входить аналіз та порівняння цін на товарно-матеріальні цінності та подання відповідної інформації керівництву. Це можуть бути не лише працівники бухгалтерії, а й служб, що займаються дослідженням кон'юнктури і попиту на ринку. Необхідно затвердити комісію, яка визначає перелік цінностей, що підлягають уцінці та оформляє його описом – актом. Таким чином ефективна облікова політика повинна чітко регламентувати організаційну процедуру проведення переоцінки виробничих запасів.

**Висновки.** Вибір оптимальних варіантів облікової політики є важливою передумовою побудови ефективного інформаційного забезпечення управління виробничими запасами машинобудівних підприємств.

Важливим елементом облікової політики в частині виробничих запасів є відпрацювання аналітичного рівня робочого плану рахунків та побудова аналітичного обліку, що повинно базуватися на їх економічно обґрунтованій класифікації та максимальному врахуванні специфіки діяльності окремих підрозділів підприємства. Для цілей аналітичного обліку виробничих запасів також важливим є відпрацювання такого елементу облікової політики як одиниця обліку запасів. Обґрунтований вибір одиниці обліку запасів є важливою передумовою організації дієвого контролю за збереженням та витрачанням запасів.

Значне місце при формуванні облікової політики в виробничих запасів посідає оцінка при їх списанні, так як саме за цим напрямом виникають проблемні питання, пов'язані з вибором більш оптимального методу, що має враховувати варіанти впливу

на вартість продукції, яка виготовляється, ціну готових виробів, розмір прибутку, одержаного від реалізації тощо

Для побудови ефективної інформаційної системи управління виробничими витратами в рамках облікової політики підприємства повинні бути врегульовані:

- порядок формування первісної вартості виробничих запасів відповідно до конкретних шляхів та джерел їх надходження;
- процедура списання транспортно-заготівельних витрат, яка включає: вибір методу віднесення транспортно-заготівельних витрат до собівартості придбаних запасів, за умови застосування методу середнього відсотку та комбінованого методу обґрунтування бази розподілу транспортно-заготівельних витрат між окремими групами (видами) запасів, за умови застосування комбінованого методу перелік прямих та загально-заготівельних витрат;
- варіант оцінки виробничих запасів на дату балансу та організаційні аспекти процедури проведення їх переоцінки.

## Список літератури

1. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження методичних рекомендацій щодо облікової політики підприємства та внесення змін до деяких наказів Міністерства фінансів України» від 27.06.2013 р. № 635 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів, затвержені наказом Міністерства фінансів України від 10.01.2007 р. № 2 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
4. Кононенко Л.В. Трансформування теорії бухгалтерського обліку в контексті інформатизації суспільства та глобалізаційних процесів / Л.В. Кононенко // Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Кіровоград: КНТУ, 2013. – С.69-72.

**Oksana Palchuk, Natalia Nechay**

*Kirovohrad National Technical University, Kirovohrad*

### **Problems of accounting policies of inventory building enterprises**

The aim of the paper is to study the best options for the main elements that affect the accounting policies of inventory building enterprises in order to create an effective information system inventory management.

The basic elements of accounting policies that define an effective system of accounting of inventory building enterprises. To build an effective information management system as part of inventory accounting policies should be addressed: the order of formation of the initial cost of inventory to meet specific ways and their sources; procedure for the cancellation of transport and procurement costs, which includes the choice of method attribution transportation and procurement costs in the cost of purchased inventory, study base distribution transport and procurement costs between groups (types) of stocks, the list of direct and general procurement costs; option evaluation of inventory on the balance sheet and organizational aspects of the conduct of the revaluation. An important element of the accounting policies of the inventory is to practice the analytical accounts of the work plan and construction of analytical accounting, which must be based on the cost of reasonable classification and maximum consideration of the specifics of the individual business units.

For the purposes of analytical accounting of inventory as an important element of this is working as a unit of accounting policies accounting for inventories. The choice of the unit of accounting for inventories is an important prerequisite of effective control over the expenditure of maintenance and inventory.

**industrial supplies engineering enterprises, accounting policies in terms of inventory, valuation of inventory**

Одержано 14.05.14



УДК 657

**В.М. Савченко, проф., канд. екон. наук, Л.В. Кононенко, доц., канд. екон. наук, О.С. Савченко**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Організаційні аспекти формування інформаційної системи управління витратами сільськогосподарських підприємств

В статті розглянуть альтернативні варіанти організації інформаційного забезпечення управління витратами аграрних підприємств. Обґрунтовано недоцільність впровадження виокремленого управлінського обліку та необхідність розробки адресних моделей внутрішньогосподарського обліку витрат для різних типів сільськогосподарських підприємств.

**управлінський облік, витрати, сільське господарство, організація обліку**

**В.М. Савченко, проф., канд. екон. наук, Л.В. Кононенко, доц., канд. екон. наук, О.С. Савченко**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Организационные аспекты формирования информационной системы управления затратами сельскохозяйственных предприятий**

В статье рассмотрены альтернативные варианты организации информационного обеспечения управления затратами аграрных предприятий. Обоснована нецелесообразность внедрения автономного управленческого учета и необходимость разработки адресных моделей внутрихозяйственного учета затрат для разных типов сельскохозяйственных предприятий.

**управленческий учет, затраты, сельское хозяйство, организация учета**

**Постановка проблеми.** Бухгалтерський облік є однією з функцій управління. Тенденції розвитку функцій обліку безпосередньо обумовлені тенденціями еволюції облікової системи. У вітчизняній науковій літературі із облікової проблематики в кінці ХХ сторіччя сформувався позиція стосовно еволюції функцій обліку у напрямку їх диференціації з точки зору реалізації запитів різних споживачів інформації. Відповідно сформувалась концепція стосовно внутрішньогосподарського управлінського обліку, що забезпечує інформаційні запити внутрішнього управління та є комерційною таємницею.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика управлінського обліку залишається актуальною з огляду на необхідність розробки ефективних методик його організації і впровадження, зокрема у сільському господарстві. Ці питання знайшли належну увагу у працях таких вітчизняних науковців, як Ф.Ф. Бутинець., Б.І.Валуєв, Л.В. Нападовська, Пушкар, М.Г. Чумаченко, та інших. Розглянуто сутність, доведено стратегічне значення для держави і його необхідність відповідно до специфіки сільськогосподарського виробництва такими науковцями як В. М. Жук, П.Т. Саблук, Л.К. Сук, П.Л. Сук, В.Б. Моссаковський, В.Ф. Огійчук та іншими. Проте з огляду на сучасний стан внутрішньогосподарського обліку та наявність проблемних аспектів його організації [6] та суттєвої специфіки сільського господарства є необхідними подальші дослідження організаційних та методичних аспектів розвитку управлінського обліку як інформаційної системи внутрішнього управління сільськогосподарським підприємством.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування таких елементів управлінського обліку на сільськогосподарських підприємствах як об'єкт та організаційна побудова.

**Виклад основного матеріалу.** Управлінський облік має включати послідовність операцій з прийняття управлінських рішень та спрямовуватись на інформаційне забезпечення управління і контроль формування витрат та доходів, тобто сприяти підвищенню ефективності господарювання. Є суттєві особливості як організації так і методики управлінського обліку у сільському господарстві.

У Законі «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність України» управлінський облік ототожнюють з внутрішньогосподарським та подають як систему обробки та підготовки інформації для внутрішніх користувачів у процесі управління підприємством. Відповідно управлінський облік ведеться за рішенням підприємства, є його комерційною таємницею, не регулюється офіційно діючими нормативними актами, забезпечує підготовку інформації для прийняття управлінських рішень всередині підприємства. Проте, нам імponує концепція В.Б. Моссаковського [5] відповідно якої, такий підхід для сільськогосподарських підприємств є неприйнятним. Так, сільськогосподарські підприємства подають органам статистики звітність про собівартість виробленої та реалізованої продукції. Відповідно змістовність управлінського обліку у сільському господарстві є більш широкою та суб'єктом управлінського обліку також є органи відомчого управління концепцією.

Проблеми впровадження управлінського обліку в практику підприємств України обумовлені історичними особливостями формування ставлення до професії бухгалтера. Традиційно у вітчизняному розумінні бухгалтерія готує необхідні дані про фактичні наслідки діяльності, а нормативно-планову та аналітичну діяльність здійснює економічна служба. У сучасних умовах відмова від складання річних та перспективних планів сільськогосподарських підприємств призвела до значного скорочення, а то і до повної ліквідації економічної служби на підприємствах, внаслідок чого контроль за раціональним використанням ресурсів перестав здійснюватися або значно скоротився. Негативно впливає на спрощення процедури планування та обліку низький рівень культури бізнесу та нівелювання значення обліково-економічної інформації в умовах високого рівня «тінізації» аграрного бізнесу.

Тенденції розвитку функцій обліку безпосередньо обумовлені тенденціями еволюції облікової системи. Щодо цього, у вітчизняній науковій літературі із облікової проблематики (як і на теренах пострадянського простору) в кінці ХХ сторіччя сформувалося два діаметрально протилежних підходи: перший зводиться до того, що напрямком еволюції обліку є його інтеграція з точки зору реалізації запитів різних споживачів інформації, а другий – диференціація. Нам імponує концепція, яка заперечує формування бухгалтерської інформаційної системи, як механічного сумування її складових, але і не абсолютизує цілісність системи в контексті виокремлення її підсистем: фінансової та управлінської. На нашу думку, це не потребує організаційного відокремлення управлінської та фінансової бухгалтерії.

У більшості господарств при використанні комп'ютерної техніки для організації обліку на сільськогосподарських підприємствах комп'ютерна техніка використовується тільки для формування і подання звітності. Аналіз програмних продуктів та їх застосування в обліковій практиці дає можливість стверджувати про неможливість інтеграції облікової інформації з метою створення сучасної системи інформаційного забезпечення управління на даному етапі, саме тому, що застосування автоматизованих форм обліку зводиться лише до імітації облікової процедури притаманної ручним технологіям обробки інформації.

В цих умовах, на нашу думку, інформаційне забезпечення потреб як виробничого, так і фінансового менеджменту за інтеграційним підходом не є можливим. Проте, виокремлення в організаційній структурі сільськогосподарських підприємств управлінської бухгалтерії в сучасних умовах теж є а ні доцільним, а ні можливим. Одним з напрямків розв'язання проблеми ми бачимо в таких організаційних заходах, як створення єдиної обліково-економічної служби, інтеграції функцій і методології виробничо-фінансового планування та обліку, що потребує використання в поточному плануванні специфічних елементів методу бухгалтерського обліку. Перед усім це стосується класифікації в системі рахунків, подвійного запису та балансового узагальнення.

У цьому зв'язку нам імпонують пропозиції науковців стосовно поєднання фінансового обліку витрат з формуванням поглибленої аналітичної інформації за умови використання багатоваріантної системи кодування рахунків.

Також вважаємо перспективним варіант побудови обліку витрат за полем сівозміни з накопиченням витрат відповідно з технологічною картою та одночасним визначенням відхилень.

З запровадженням управлінського обліку на рівні підприємств ставиться задача забезпечення умов для організації на підприємстві обліку, який передбачає: розробку бізнес-планів виробництв, оптимальне укомплектування бухгалтерських служб; освоєння відповідних бухгалтерських програм; розробку і чітке додержання на підприємстві графіків документообігу; стимулювання ефективної роботи облікового апарату і т.і.

На підставі вивчення праць провідних сучасних науковців, що досліджують проблемні аспекти розвитку обліку у сільському господарстві та аналізу господарської та облікової практики сільськогосподарських підприємств Кіровоградщини ми дійшли думки з огляду на специфіку сільського господарства та його стратегічне значення для держави неприйнятність поширеної західної концепції стосовно комерційної темниці інформації внутрішньогосподарського обліку та його обмеженість спрямуванням на задоволення інформаційних запитів внутрішнього менеджменту. У цьому зв'язку напрямками подальших наукових досліджень є розробка адресних рекомендацій типовим суб'єктам господарювання у сільському господарстві з впровадження та ведення виробничого обліку відповідно з прийнятою на рівні галузевого управління. Відповідно є необхідним виокремити типи сільськогосподарських підприємств за такими ознаками як розмір землекористування, спеціалізація, наявність власного машинотракторного парку або залучення послуг сторонніх організацій, форма організації бухгалтерського обліку (наявність бухгалтерії або аутсорінг).

Традиційно виокремлюють такі системи організації управлінського обліку - формування інформації про витрати та результати діяльності підрозділів, сегментів діяльності тощо:

- управлінський облік повністю виділений з фінансового за допомогою ведення спеціальних рахунків-екранів;
- управлінський облік стає автономним по відношенню до системи фінансового обліку;
- управлінський облік не ведеться, але облік витрат за носіями для обчислення собівартості продукції, робіт і послуг здійснюється статистично, тобто поза системою бухгалтерського обліку, хоч дані статистичного обліку пов'язуються з даними бухгалтерського обліку;
- управлінський облік як відокремлений відсутній, а облік виробничих витрат інтегровано у фінансовий облік.

Сучасний етап розвитку сільськогосподарських підприємств та стан організації обліку і рівень облікового персоналу, на нашу думку, визначають доцільність

впровадження четвертого варіанту. Вважаємо, що поглиблення фінансового обліку з врахуванням потреб управління витратами на рівні внутрішньогосподарського менеджменту є можливим реалізувати саме при виокремленні у якості об'єкту обліку поля сівозміни, а також із використанням елементів нормативного методу обліку витрат, що потребує розробки системи сигнальної документації. Вважаємо, що побудова робочого плану рахунків, системи документування має бути обґрунтована науковцями та запропонована сільськогосподарським підприємствам для використання.

Обстеження методичних складових облікової політики типових сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області проведено на підставі анкетування головних бухгалтерів та вивчення реєстрів аналітичного обліку і головної книги в частині побудови обліку витрат дає підстави стверджувати, що облікова політика не виважена та потребує удосконалення. Також на обстежених підприємствах майже не реалізовано контрольну функцію обліку та практично не застосовують ніяких елементів управлінського обліку, та у 63% обстежених підприємств порушуються вимоги чинного законодавства в частині побудови фінансового обліку витрат.

Є необхідним привести облік витрат у відповідність з вимогами чинного законодавства і узгодити з потребами управління. Ми вважаємо, що у першу чергу необхідно реалізувати управлінські підходи та посилити контроль за формуванням матеріальних та інших операційних витрат. Ми поділяємо думку провідних фахівців стосовно негативного ставлення до автономного функціонування управлінського обліку в сільськогосподарських підприємствах. Так, для господарств що є малим відокремлювати ведення управлінського обліку не є доцільним. Проте, необхідно розподілити обов'язки між керівниками підприємства щодо розробки бюджетів підрозділів, нормування витрат, їх контролю, аналізу та підведення підсумків діяльності. До функцій управлінського обліку ми відносимо у таких господарствах контроль змін вартості виробничих запасів, підведення підсумків діяльності підрозділі, обчислення собівартості продукції та підготовку інформації необхідної для заповнення статистичної звітності.

**Висновки.** Таким чином, при дослідженні теоретичних аспектів управлінського обліку та господарської практики з'ясовано, що автономне його існування в умовах малого сільськогосподарського підприємства не можливо та недоцільно, а рішення щодо організаційної моделі управлінського обліку інших підприємств відноситься до компетенції менеджменту підприємства. Проте, на сучасному етапі є доцільним передбачити можливість реалізації управлінських складових обліку одночасно з веденням фінансового обліку. У цьому зв'язку, ефективним є застосування «комбінованого» кодування рахунків бухгалтерського обліку, що ґрунтується на інтегрованій системі.

Напрямами подальших наукових досліджень є розробка адресних рекомендацій типовим суб'єктам господарювання у сільському господарстві з впровадження та ведення виробничого обліку відповідно з прийнятою на рівні галузевого управління концепцією.

## Список літератури

1. Валуев Б.И. О видах хозяйственного учета (в порядке постановки проблемы) / Б.И. Валуев // Наукові праці Кіровоградського державного технічного університету. Економічні науки. – Вип. 4. В двох частинах. - Ч. II. – Кіровоград: КДТУ, 2002. – С. 6-12.
2. Жук В.М. Наукове забезпечення обліку в системі управління аграрним сектором економіки: теорія і практика: Наукова доповідь. / В.М. Жук. – К.: Інститут аграрної економіки, 2008. – 83 с.
3. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 року №996-IV (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>

4. Керимов В.Э., Селиванов П.В., Минина Е.В. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] / В.Э. Керимов, П.В. Селиванов, Е.В. Минина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. - №4. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/11.shtml>
5. Моссаковский В. Б. Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в Україні / В. Б. Моссаковский: монографія. – К.: Інтерпрес ЛТД. – 2009. - 328 с.
6. Нечай Н. М. Проблеми обліку витрат: фінансовий та податковий аспекти / Н.М. Нечай // Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю. Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції. – Кіровоград: КНТУ, 2013. – с. 96-101.
7. Палий В.Ф. Управленческий учёт – система внутренней информации / В.Ф. Палий // Бухгалтерский учёт. – 2003. - №2. - С. 57-59.

**Vera Savchenko, Lesya Kononenko, Aleksandr Savchenko**

*Kirovograd National Technical University*

#### **Organizational aspects of cost management information system of agricultural enterprises**

The aim in writing the publication put justify such elements of management accounting on farms as an object or organization

An examination of typical farms For organizational structure of management information system costs, the accounting policy regarding cost. Science research work on sectoral aspects of management accounting in agriculture. Grounded unreasonableness of its autonomous existence under conditions of small farms and feasibility of the components of managerial accounting while the conduct of financial accounting.

It is necessary to develop targeted recommendations typical entities in agriculture with implementation and maintenance of the production , which is the focus of further research

**managerial accounting, expenses agriculture organization of accounting**

Одержано 14.05.14

**УДК 657**

**І.В. Смірнова, доц., канд. екон. наук, Н.В. Смірнова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Податковий аспект облікової політики підприємства: організація і методика**

Стаття присвячена з'ясуванню особливостей облікової політики підприємства з метою оподаткування в частині організації та методики її використання. Досліджено сучасні підходи до трактування терміну «податковий облік». Визначено коло питань, що мають вирішуватись в межах податкового обліку. З'ясован взаємозв'язок бухгалтерського обліку і політики податкових відносин **облікова політика, бухгалтерський облік, податковий облік, облік і звітність в системі оподаткування, Податковий кодекс України, податки, збори, платежі, методика, організація**

**И.В. Смирнова, доц., канд. экон. наук, И.В. Смирнова, доц., канд. экон. наук**

*Кировоградский национальный технический университет*

#### **Налоговый аспект учётной политики предприятия: организация и методика**

В статье рассмотрены особенности учетной политики предприятия с целью налогообложения в части организации и методики ее использования. Исследованы современные подходы к трактовке термина «налоговый учет». Определен круг вопросов, которые должны решаться в рамках налогового учета. Выявлена взаимосвязь бухгалтерского учета и политики налоговых отношений

**учетная политика, бухгалтерский учет, налоговый учет, учет и отчетность в системе налогообложения, Налоговый кодекс Украины, налоги, сборы, платежи, методика, организация**

**Постановка проблеми.** Податкова система сьогодні є однією з найважливіших у фінансових відносинах між державою і суб'єктами господарювання. До того ж вона є різноплановою і впливає практично на всі аспекти діяльності підприємств. В цих умовах надзвичайно важливим є облікове забезпечення звітності про податки і податкові платежі. Проблеми оподаткування та організації обліку з цією метою традиційно привертають до себе підвищену увагу науковців і практиків, оскільки в цій сфері сходяться інтереси держави з інтересами суб'єктів господарювання. Гармонізація і підтримання балансу цих інтересів дозволяє створити необхідні умови для забезпечення підйому економіки, соціальної стабільності в суспільстві та підвищення добробуту населення [1].

Питання формування облікової політики підприємства в частині податкового аспекту необхідно розглядати у декількох розрізах. По-перше, необхідно з'ясувати сучасний стан та проблеми функціонування обліку в частині формування податків, зборів та платежів суб'єкта господарювання. А, по-друге, необхідно дослідити питання організації та методики облікової політики суб'єктів господарювання. Крім того, не можливо не відмітити вплив на формування облікової політики в частині оподаткування податкової політики нашої держави.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема обліку з метою оподаткування (податкового обліку), податкових розрахунків і дослідженнями їх взаємозв'язку із фінансовим обліком займалися багато фахівців. При цьому закордонні дослідники - А. Лафер, Б. Нідлз, У. Саймоне, П. Самуельсон, М. Фридмен, Г. Хейг та інші актуальні питання податкової системи відслідковували як на мікро-, так і на макрорівнях. Серед російських дослідників, які внесли значний вклад у теоретичну базу податкового обліку можна відмітити праці таких вчених, як М. Акулич, Т. Бодрової, Г. Кас'янової, Н. Лабинцева, Н. Нестеренко, М. Нікітіна, С. Ніколаєва, В. Панскова, С. Шаталова та інших. Розробкою методики податкового обліку окремого від бухгалтерського займалися А. Бризгаліна, В. Захар'їн, В. Кожинів, В. Макарьєва, Л. Целих, Є. Цепілова та інші. Російські вчені в переважній більшості притримуються концепції окремого існування податкового обліку як інформаційної системи на рівні підприємства. В Україні над питаннями податкового обліку працювали С. Бобрівець, Є. Ковальчук, В. Панасюк, Т. Редзюк, В. Сердюк, Л. Чернелевський та інші автори.

Питання формування та реалізації облікової політики також знайшли відображення в працях багатьох вчених: українських – М.Т. Білухи, Ф.Ф. Бутинця, Г.Г. Кірейцева, М.В. Кужельного, В.Г. Лінника, М.С. Пушкаря, В.В. Сопка, В.Г. Швеця, а також зарубіжних – Р.А. Алборова, А.С. Бакаєва, П.С. Безруких, С.Л. Коротаєва, М.І. Кутера, Б. Нідлза, С.О. Ніколаєвої, В.Ф. Палія, Л.П. Хабарової, Е.С. Хендріксена, Л.З. Шнейдмана.

Незважаючи на значні напрацювання, здійснені вченими, необхідно відмітити, що змістовних праць щодо формування облікової політики в частині оподаткування не вистачає.

**Постановка завдання.** Тому мета даної статті полягає у дослідженні методичних та організаційних аспектів формування облікової політики підприємства в частині облікового забезпечення визначення податків і податкових зборів, а також складання відповідної звітності за ними.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, термін «податковий облік» з'явився в Україні у зв'язку із запровадженням свого часу Законів України про оподаткування прибутку підприємств та ПДВ. З цього моменту на практиці почали використовувати терміни «податкові зобов'язання» та «податковий кредит» з ПДВ, «валові доходи» і «валові витрати», що потребувало додаткових облікових процедур і зумовило відокремлення податкового обліку. З часом податковий облік був поширений на

формування бази для визначення всіх видів податків, зборів та платежів. Із прийняттям Податкового кодексу України [7], при розробці якого було проголошено про зближення бухгалтерського (фінансового) та податкового обліку, була змінена термінологія, в результаті чого на сьогоднішній день термін «податковий облік» поступово заміщується терміном «облік і звітність в системі оподаткування».

Необхідно відмітити, що прийняття Податкового Кодексу зумовило певні позитивні зміни у податковому обліку та наближенні його до норм законодавства бухгалтерського обліку, зокрема, ідентичними стали: об'єкти оподаткування, час визначення доходів і витрат, капітал процентних витрат, облік і амортизація основних засобів, тощо. Відміна застосування «першої події» під час визнання доходів та витрат, які враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, в деякій мірі також приводить у відповідність податковий облік до бухгалтерського: дохід від реалізації товарів визнається за датою переходу покупцеві права власності на такий товар, а дохід від надання послуг та виконання робіт визнається за датою складання акта або іншого документу, який підтверджує виконання робіт або надання послуг; витрати, що формують собівартість реалізованих товарів, виконаних робіт, наданих послуг, визнаються витратами того звітного періоду, в якому визнано доходи від реалізації таких товарів, виконаних робіт, наданих послуг [9].

Однак, зміна термінології майже не вплинула на обсяг облікових робіт в частині визначення бази для розрахунку та сплати податків, зборів та платежів, крім того існування та сутність терміну «податковий облік» все ще залишається дискусійним серед вітчизняних фахівців.

Серед вітчизняних економістів точки зору на статус податкового обліку можна поділити на три групи.

До першої належать дослідники, які не сприймають його взагалі як вид обліку. Зокрема А. Бородкін, С. Лінник, М. Проданчук, які навіть у період офіційної регламентації податкового обліку в законодавстві України твердили, що податковий облік - це тимчасове явище. Другу групу представляють вчені, які досліджували теоретичні аспекти податкового обліку і звітності: В. Бабич, Ф. Бутинець, Г. Войнаровський, М. Дем'яненко, Е. Гейер, Н. Гура, О. Гусакова, М. Лучко, І. Жураковська, М. Коцупатрий, В. Пархоменко, А. Подерьогіна, Г. Пухальська, Д. Свідерський, В. Сердюк, Т. Сльозко, П. Хомин, В. Шпак та інші. Більшість зазначених фахівців визнають його як підсистему бухгалтерського обліку. Як компромісний варіант окремі автори вважають за доцільне замість терміну «податковий облік» вживати термін «податкові розрахунки». До третьої групи належать експерти-консультанти, редактори періодичних бухгалтерських видань, працівники податкової служби — Т. Войтенко, О. Голенко, І. Голошевич, Я. Кавтарєва, О. Кірш, М. Кондзелка, О. Ключник, І. Назарбаєва, О. Самарченко, та інші, які є прибічниками існування податкового обліку як самостійної інформаційної системи зі своєю метою і функціями.

Дискусія щодо статусу податкового обліку та податкових розрахунків отримала подальший розвиток з прийняттям ПКУ й нових нормативних актів Міністерства фінансів та ДПС України, які прийняті у розвиток його норм.

Відповідно до п. 44.1 ПКУ для цілей оподаткування платник податку зобов'язаний вести облік доходів, витрат та інших показників, пов'язаних з визначенням об'єктів оподаткування та/або податкових зобов'язань, на підставі первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством. Ця норма ПКУ посилюється вимогою абз. 2 зазначеного пункту: платникам податків забороняється формування показників податкової звітності, митних

декларацій на підставі даних, не підтверджених документами, що визначені абзацом першим цього пункту. У п. 44.2 ПКУ міститься окрема вимога щодо формування бази податку на прибуток: для обрахунку об'єкта оподаткування платник податку на прибуток використовує дані бухгалтерського обліку щодо доходів та витрат з врахуванням положень ПКУ.

Отже, в ПКУ йдеться про систему податкової інформації, яка має ґрунтуватися виключно на даних бухгалтерського обліку платника податку. Такий підхід відрізняється від норм попереднього законодавства, зокрема, Закону про оподаткування прибутку підприємств, в якому нормативно було прописана вимога (стаття 11) до платника податку щодо ведення податкового обліку з податку на прибуток.

Однак, більш детальне ознайомлення із нормами ПКУ свідчить, що багато його норм суперечать задекларованій в статті 44 ПКУ бухгалтерській моделі оподаткування. Так, в цілій низці статей, пунктів Кодексу вимагається в організації інформаційного забезпечення оподаткування застосовувати особливі правила та норми, які пов'язані з необхідністю ведення на підприємствах податкового обліку. При чому це стосується не тільки податку на прибуток, а й інших податків - ПДВ, плати за користування надрами, податків в умовах дії угоди про розподіл продукції. Зокрема, такі вимоги занотовано у статтях ПКУ: 14, 20, 39, 140, 152, 153, 158, 159, 180, 201, 263, 335, розділ перехідних положень (п. 6, 20). Усього в тексті ПКУ згадування про це поняття можна знайти у 24 позиціях (пункт або підпункт) цього документа.

Позиція податкових органів щодо видів обліку на підприємствах в умовах дії Податкового кодексу відображена у наказі ДПАУ № 984 [6]. Зокрема, пунктом 5.2 цього наказу встановлено, що у разі виявлення перевіркою порушень податкового законодавства за кожним відображеним в акті фактом порушення необхідно зазначити первинні документи, на підставі яких вчинено записи у податковому та бухгалтерському обліку, навести реєстри бухгалтерського обліку, кореспонденцію рахунків операцій та інші документи, пов'язані з обчисленням і сплатою податків і зборів, та докази, що підтверджують наявність факту порушення. В пункті 5.4 цього наказу прямо зазначено, що у випадках відсутності податкового та/або бухгалтерського обліку даний факт фіксується в описовій частині акта.

Таким чином ситуація, що склалася в Україні протягом усіх років дії податкового законодавства, свідчить про суперечливість не тільки думок фахівців та науковців, а й законодавчих норм. Такий різноплановий підхід законодавства до інформаційного забезпечення податкових розрахунків показує відсутність єдиного методичного підходу щодо механізмів оподаткування в нашій країні [5].

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що не зважаючи на зміни нормативної бази щодо оподаткування підприємств податковий облік залишається системою підготовки та накопичення інформації платника податків, необхідної для розрахунку податків, зборів, встановлених податковим законодавством з метою складання податкової звітності. Необхідно відмітити, що до цього поняття не включаються аспекти сплати податкових зобов'язань. Вони належать до системи фінансового обліку як частина розрахункових операцій, що відображаються у певних первинних документах, реєстрах обліку та звітності. Така позиція підтверджується тим, що операції сплати податків не відображаються у більшості форм податкових декларацій. В системі податкового обліку така інформація може наводитися у довідковому порядку за аналітичними позиціями.

На нашу думку, необхідним є доповнення тексту ПКУ визначенням терміну «податковий облік». Одночасно в Законі про бухгалтерський облік та фінансову звітність слід зазначити, що термін «податковий облік» розуміється у значенні, наведеному в Податковому кодексі України.



Отже, сьогодні податковий облік доцільно розглядати як частину глобального інформаційного масиву підприємства у межах бухгалтерського обліку. За аналогію із фінансовим обліком можна стверджувати, що в основу назви обліку в практичній діяльності бухгалтерій та інших підрозділів платника податку закладається його результат - назва звітності, яка готується за даними такого обліку - податкова звітність.

Серед питань, що мають знайти відображення в системі податкового обліку – формування податкової політики підприємства, завданням якої є оптимізація розміру податків самим платником (суб'єктом господарювання). Таке право надано Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [8], яким передбачено визначення на календарний рік власної облікової політики, що містить основні принципи бухгалтерського обліку та їх додержання у відображенні господарської діяльності в обліку й фінансовій звітності. Зокрема, це стосується використання задекларованих методичних прийомів у системі обліку податків, амортизації, доходів і витрат тощо.

Оскільки сьогодні податковий облік – це підсистема бухгалтерського обліку, яка на підставі затверджених державою правил виконує функції нарахування (розрахунку) податків та надання відповідної звітності податковим органам, то основа податкового обліку - контроль за повнотою і своєчасністю нарахування податків, зборів та обов'язкових платежів. Отже, податковий облік має бути організований в такому порядку, щоб задовольнити потреби управління і служби податкового менеджменту в інформації щодо формування оподаткованої бази підприємства від усіх видів діяльності. Головна задача податкового обліку – сформувати повну та достовірну інформацію про те, як врахована для цілей оподаткування господарська операція.

Отже, основне призначення податкового обліку повинно бути спрямоване на виконання платником свого обов'язку по сплаті податків. Від створення ефективної системи підготовки облікових даних з метою оподаткування на рівні підприємства залежить як якість інформації, що надходить до державних податкових органів, так і поліпшення фінансового стану самого підприємства, оскільки правильна організація податкового обліку дасть змогу уникнути фінансових санкцій з боку державних фіскальних органів та оптимізувати податкові платежі [9].

Із прийняттям ПКУ у податковому обліку також з'явилося поняття «облікова політика». Податковий кодекс України містить вимоги щодо затвердження положень податкового обліку наказом про облікову політику. Отже з'являється необхідність вибору певних методів та процедур податкового обліку в наказі про облікову політику.

Облікова політика – це вибір способів ведення обліку з чинних нормативно-правових актів, національних і міжнародних стандартів обліку. Якщо ж в законодавстві не передбачено ніяких методик, то тоді підприємство зобов'язане самостійно визначитися з процедурами щодо обліку певних об'єктів в межах чинного законодавства. У будь-якому разі має бути витримана одна з найважливіших умов – єдність облікової політики на підприємстві. Це означає, що вибір способів ведення обліку здійснюється на єдиних засадах, тобто всі господарські операції у структурних підрозділах організації повинні відображатися в обліку за єдиною прийнятою методологією.

Класифікувати облікову політику можна за різними ознаками. Для організації бухгалтерського обліку важлива класифікація облікової політики відносно до користувачів звітності – це облікова політика щодо фінансової звітності, облікова політика податкових відносин, облікова політика щодо отримання даних управлінського обліку.

Уся сукупність питань облікової політики для цілей оподаткування поділяється на методичні та організаційно-технічні способи ведення податкового обліку.

Методичні - це способи формування інформації для правильного обчислення податків та зборів.

Організаційно-технічні - це способи організації технологічного процесу податкового обліку.

Організація податкового обліку - це діяльність в межах підприємства зі створення і постійного впорядкування та удосконалення системи податкового обліку з метою забезпечення державних податкових органів інформацією, необхідною для контролю за правильністю нарахування та сплати податків.

При вживанні терміну «організація податкового обліку» необхідно розрізняти два наступних поняття: організація його як системи та організація функціонування в часі і просторі, тобто управління. Перше поняття є більш широким. Організація податкового обліку представляє собою систему методів і заходів, що забезпечують оптимальне функціонування його системи і подальший її розвиток [10].

Організація системи податкового обліку складається з наступних елементів:

- організації порядку ведення облікових записів з податкового обліку;
- організації роботи бухгалтерів при веденні податкового обліку.

Організація порядку ведення облікових записів полягає в:

- проектуванні та впровадженні форм первинних носіїв інформації (паперових та електронних первинних документів);
- розробці форм облікових реєстрів та порядку здійснення в них записів;
- встановленні порядку складання звітів (податкових декларацій).

Практика ведення податкового обліку дає змогу виділити такі основні принципи його організації:

- податковий облік ведеться платниками податків самостійно відповідно до норм податкового законодавства;
- здійснюється виключно в цілях оподаткування, а також податкового контролю;
- ведеться на базі документально підтверджених даних про об'єкти, які підлягають оподаткуванню або пов'язані з оподаткуванням (підтвердженням даних податкового обліку є первинні документи);
- безперервність, достовірність та своєчасність відображення в податковому обліку даних про діяльність платника податку.

Розглянемо характерні риси організації податкового обліку:

1. Організація податкового обліку має ряд передумов, від яких вона залежить, а саме: від державних нормативних актів, особливостей галузі та розміру підприємства, кваліфікації бухгалтерських кадрів і технічного забезпечення тощо.

2. Організаційний вплив на підсистему податкового обліку здійснюється в межах системи бухгалтерського обліку, яка є відкритою та постійно взаємодіє з іншими економічними системами як на підприємстві, так і за його межами.

3. На вхід системи податкового обліку, що зорганізується, подається правове, методологічне, методичне, інформаційне, кадрове, матеріальне та фінансове забезпечення, а на виході одержується економічна інформація.

4. Організація податкового обліку використовує не тільки специфічні прийоми та методи бухгалтерського обліку, але й методи інших наук, таких як теорія організації, кібернетика, теорія систем, біологія, ергономіка, соціологія, діловодство, математика, психологія, менеджмент.

5. Організація податкового обліку включає організацію ведення облікових записів та організацію роботи облікового апарату, які нерозривно пов'язані та залежать один від одного [4].

Раціональна організація податкового обліку здатна забезпечити скорочення витрат підприємства, пов'язаних з оподаткуванням його діяльності. Так, зокрема, податкові витрати можна зменшити за рахунок:

- скорочення суми податкових платежів підприємства;
- уникнення витрат на сплату фінансових санкцій, пов'язаних із некоректним веденням податкового обліку на підприємстві;
- отримання додаткового прибутку завдяки збільшенню оборотності капіталу за рахунок недопущення сум податкових переplat; економії витрат на організацію і ведення податкового обліку [3].

Організаційно-технічні способи організації технологічного процесу податкового обліку визначають:

- організацію роботи бухгалтерського підрозділу в частині податкового обліку (або податкової служби та порядок її взаємодії з бухгалтерською);
- склад, форму та способи формування аналітичних реєстрів податкового обліку;
- організацію документообігу, порядок зберігання документів, податкової звітності та реєстрів податкового обліку.

Як правило, функції з податкового обліку покладаються на бухгалтерію підприємства. Проте, з тексту наказу Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» від 29.12.2004 № 336 можна зробити висновок, що в обов'язки головного бухгалтера входить тільки сплата податків і зборів за узгодженням з керівником підприємства. Аналогічні обов'язки покладаються і на бухгалтера з дипломом фахівця. Керівник же відповідно до Довідника лише визначає напрямки податкової політики. Начальник фінансового відділу займається розробкою планових завдань за податками. Таким чином, функції щодо розрахунків податків у Довіднику не делеговані жодному працівнику. З огляду на це, підприємствам доцільно передбачати відповідні обов'язки у своїх внутрішніх посадових інструкціях.

Однією з основних проблем, які виникають у підприємства щодо організації податкового обліку, є відсутність інформаційних зв'язків між керівними й збутовими ланками підприємства, з одного боку, і між ланкою, що веде податковий облік, з іншого. Досить часто перші ланки приймають рішення без урахування міркувань другої ланки і без прорахунку податкових наслідків цих рішень. До головного бухгалтера найчастіше лише доводиться інформація про проведені підприємством операції. Коли ж надалі виявляється, що деякі операції призвели до різкого збільшення суми податків або взагалі були заборонені, між керівництвом і бухгалтерією виникають конфліктні ситуації. Безумовно, у такій ситуації про належну організацію податкового обліку не йдеться [2].

**Висновки.** Отже, політика бухгалтерського обліку і політика податкових відносин тісно взаємопов'язані, так як взаємно впливають одна на одну, а також на бухгалтерську і податкову звітність.

При складанні облікової податкової політики підприємства на конкретний період необхідно виходити з його економіко-правового статусу, а також впливу внутрішньогосподарського й зовнішнього ринкового середовища.

Податкова облікова політика підприємства передбачає адекватне відображення в системі податкового обліку формування повної, об'єктивної й достовірної інформації, що є базою для нарахування та сплати податків та зборів в установлені строки й у визначеному розмірі. Податковий облік на підприємстві узагальнює первинні

документи (згруповані відповідно до прийнятої методології) з метою визначення бази для розрахунку податків.

Сам порядок ведення обліку податків устанавлюється підприємством в обліковій політиці та затверджується наказом керівника. В обліковій політиці також необхідно передбачити методологію ведення податкового обліку, що включає розроблені форми реєстрів податкового обліку, а також порядок відображення в них аналітичних даних податкового обліку й даних первинних документів. Законодавством передбачено складання лише окремих первинних документів і реєстрів. Тому головною частиною в організації податкового обліку є розробка та затвердження податкових реєстрів, призначених для систематизації й накопичення інформації в обліку.

## Список літератури

1. Задорожний З.В. Податковий облік: Навчальний посібник / Задорожний З.В., Гугул Г.І. Лещишин Л.Г. / [Текст]. - Тернопіль: Економічна думка, 2005. - 328 с.
2. Іванов Ю.Б. Податковий менеджмент Навчальний посібник / Ю.Б. Іванов, А.І. Крисоватий, А.Я. Кізіма, В. В. Карпова / [Текст]. – К.: Знання, 2008.- 525 с.
3. Красницька Р. С. Змістово-функціональні особливості корпоративного податкового менеджменту / Р. С. Красницька // Вісн. Хмельн. нац. ун-ту / [Текст]. – 2007. – № 4. – С. 45–50.
4. Крупей Н. Теоретичні аспекти організації податкового обліку на підприємстві / Н. Крупей / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://sophus.at.ua/publ/2013\\_04\\_18\\_19\\_kampodilsk/sekcija\\_3\\_2013\\_04\\_18\\_19/teoretichni\\_aspekti\\_organizaciji\\_podatkovogo\\_obliku\\_na\\_pidpriemstvi/23-1-0-500](http://sophus.at.ua/publ/2013_04_18_19_kampodilsk/sekcija_3_2013_04_18_19/teoretichni_aspekti_organizaciji_podatkovogo_obliku_na_pidpriemstvi/23-1-0-500)
5. Малишкін О.І. Облік і аудит податків в Україні: теорія, методологія, практика: монографія / О. І. Малишкін / [Текст]. – К.: Центр учбової літератури, 2013. - 375 с.
6. Наказ ДПАУ «Порядок оформлення результатів документальних перевірок з питань дотримання податкового, валютного та іншого законодавства» від 22.12.2010 р. № 984 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
7. Податковий Кодекс України № 2755-VI від 2 грудня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=35&nreg=2755-17>
8. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс] / Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV, зі змінами та доповненнями. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
9. Сак М.П. Напрями удосконалення системи податкового обліку в Україні [Електронний ресурс] / М.П. Сак. – Режим доступу: <http://libfor.com/index.php?newsid=1733>
10. Сердюк В. М. Податковий облік: навчальний посібник / В. М. Сердюк . – К.: ЦНДІ, 2005. - 312 с.

**Irina Smirnova, Natalia Smirnova**

*Kirovograd National Technical University, Kirovograd*

**Tax aspect of the accounting policy of the enterprise: organization and methods**

The purpose of this article is to study the methodological and organizational aspects of accounting policy of the enterprise accounting ensure the determination of taxes and tax collections, as well as reporting accountant for them.

The approaches to the interpretation of the term «tax accounting». In the article the comparative analysis of the requirements of accounting and tax accounting in connection with the introduction of the Tax code of Ukraine. The circle of issues that must be addressed in the framework of tax accounting. Clarified the interrelation of accounting and tax policy relations

Proposed definition of tax accounting in the conditions of changes in applicable tax laws. It is established, that today the tax accounting is the accounting subsystem, which on the basis of the state-approved rules performs the functions of accrual (calculation) taxes, and provide adequate returns to tax authorities

**accounting policy, accounting, tax accounting, accounting in the taxation system, taxes, fees, charges, tax policy, methodology, organization**

Одержано 10.04.14

УДК 331.101.26; 331.522.4 + 331.34

**С.М. Дехтярьов, здобувач**

*Донецький національний університет*

## Об'єкти аудиту в сфері праці, як система

У статті здійснено аналіз та систематизація об'єктів аудиту в сфері праці. На підставі проведеного аналізу розглянуті об'єкти аудиту в сфері праці, як система та проведена її структуризація на взаємопов'язані підсистеми. Результати дослідження можна застосовувати при проведенні аудиторської перевірки в реальних умовах національної економіки.

**аудит у сфері праці, об'єкти аудиту в сфері праці, система та підсистеми аудиту в сфері праці, персонал**

**С.М. Дехтярьов, соискатель**

*Донецький національний університет*

**Объекты аудита в сфере труда, как система**

В статье осуществлен анализ и систематизация объектов аудита в сфере труда. На основании проведенного анализа рассмотрены объекты аудита в сфере труда, как система и проведена её структуризация на взаимосвязанные подсистемы. Результаты исследования можно применять при проведении аудиторской проверки в реальных условиях национальной экономики.

**аудит в сфере труда, объекты аудита в сфере труда, система и подсистемы аудита в сфере труда, персонал**

**Постановка проблеми.** Нова економічна ситуація, яка склалася у сучасному світі, та зокрема в Україні, під впливом наслідків затяжної світової фінансово-економічної кризи за умов обмежених кваліфікованих трудових ресурсів вимагають від економічних суб'єктів нових та ефективних методів управління. Управління персоналом (трудовами ресурсами, економічно активним населенням) сьогодні виступає чинником ефективного управління економічними суб'єктами взагалі. Швидкі економічні зміни постійно потребують оцінки, контролю та керівництва ситуацією в сфері праці для підтримання високого рівня управління. Одним з ефективних та дієвих інструментів «ревізії» та оцінки системи управління персоналом (трудовами ресурсами, економічно активним населенням) є аудит в сфері праці. Але перш ніж приступити до проведення аудиту в сфері праці потрібно визначити напрямки дослідження, об'єкти аудиту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням аудиту у трудовій сфері в своїх працях займалися російські та українські вчені Шурус О.А, Попов Ю.М, Одегов Ю.Г., Ніконова Т.В., Гармашев О.О., Сухарев С.О, Кібанов А. Я., Колбасов І.В., Синявець Т., Анісімова І.Є., Антошина О.А., Єсинова Н.І., Колот А.М., Даниленко О.А. Внесок цих учених є вагомим та корисним для науки та практики, але аудит в сфері праці знаходиться на етапі становлення, і тому в даний момент відсутній єдиний загально визнаний термінологічний апарат та об'єкти дослідження, що дуже негативно впливає на процес проведення самого аудиту.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є узагальнення знань в області об'єктів аудиту в сфері праці, опис об'єктів аудиту, як системи та її структуривання на взаємопов'язані підсистеми.

**Виклад основного матеріалу.** Аудит в сфері праці досить нове явище в науці та практиці, а тому на даний момент не склалося єдиного загально визнаного термінологічного апарату, методології, технології та концепції. Більшість вчених, які займаються дослідженням цього питання, одноставні в тому, що об'єктом аудиту в сфері праці є система управління персоналом (працею). Але різноманітність наукових поглядів на систему управління персоналом взагалі, породжують велику кількість різних підходів до структуризації та систематизації об'єктів аудиту в сфері праці та її смислового наповнення.

Так російська дослідниця Колосова Р.П. визначає, що об'єктом аудиту в трудовій сфері є персонал підприємства, його діяльність, які з метою аудиту можна представити у вигляді системи показників:

- результативність функціонування трудового потенціалу (витрати на процеси);
- ефективність витрат на персонал (витрати / період);
- ефективність організації соціально-трудова відносин;
- ефективність системи мотивації та оплати праці;
- раціональність методів оцінки праці;
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт;
- ефективність використання робочого часу і т.д. [8].

Більшість авторів, які займаються дослідженням аудиту в сфері праці теж наголошують на тому, що об'єктом аудиторської перевірки безперечно виступає діяльність у сфері праці (персонал, трудові ресурси, економічно активне населення, їх діяльність). Отже, для професійного та кваліфікованого аудиторського аналізу потрібно більш глибока та чітка структуризація об'єктів дослідження.

Особливість запропонованої системи об'єктів аудиту в сфері праці полягає в тому, що при її формуванні був застосований системний підхід та об'єкти аудита були представлені, як взаємозв'язані підсистеми цілісної системи. Разом з традиційними об'єктами в систему були введені досить нові підсистеми, такі як «інтелектуальний капітал», «соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему», що дозволить найбільш повно та результативно проводити аудит в сфері праці.

Для проведення кваліфікованого аудиторського аналізу доцільно застосувати системний підхід, розглядаючи діяльність в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами) як цілісну систему, а однорідні функції представити, як взаємозв'язані підсистеми.

Системний підхід являє собою напрямок методології наукового пізнання і соціальної практики, в основі якого лежить розгляд об'єктів як єдиного цілого, тобто як систем. Даний підхід орієнтує дослідника на розкриття цілісності об'єкта, на виявлення різноманітних типів зв'язків у ньому та зведення їх в єдину картину. У науковій літературі існує безліч визначень категорії система. Але більш типове визначення дав вчений В.М. Тюхтін, який вважає, що система - це безліч взаємодіючих між собою елементів (підсистем), що мають ту чи іншу впорядкованість, володіють відносною стійкістю взаємозв'язків. Характеризуються також внутрішньою цілісністю (емерджентністю), яка виражається у відносній автономності поведінки. Система - це безліч пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи, що впорядкована за відносинами, які характеризуються цілком певними властивостями. Ця безліч характеристик визначається єдністю, висловлюваним в інтегральних властивостях і функціях множини. Але якщо системний об'єкт не розглядається як система взаємодіючих елементів, це неминуче призводить до виявлення тільки зовнішніх закономірностей, яке не розкривають суті взаємозв'язків усередині об'єкта.

Для застосування системного підходу на практиці необхідно знати основні властивості систем.

1. Взаємозв'язок всіх елементів системи забезпечує її емерджентність. Поняття система підкреслює взаємозв'язок елементів.

2. Система визначається тим, що вона виробляє. У кожній системі є певні входи. Виходи можуть бути матеріальні і нематеріальні, вимірні і невимірні. Кожен суттєвий елемент системи бере участь у створенні певного виходу.

3. У системі є межа і зовнішнє оточення. Кордон системи оточує елементи, складові системи. Вона визначає, що входить в систему, а що залишається поза нею. Кожен елемент системи пов'язаний з усіма іншими елементами, відчуває їх вплив і впливає на поведінку системи. Кордон системи відокремлює елементи, складові системи і взаємодіють один з одним, від елементів зовнішнього середовища. Елементи поза межами системи складають навколишнє середовище, в якому система функціонує.

4. Систему визначають ваші інтереси. Від того, що вас цікавить, залежить, що увійде в систему, а що залишиться за її межами.

5. Системи і підсистеми. У середині системи може бути одна підсистема або більше. Системний підхід передбачає розгляд системи у вигляді комплексу взаємодіючих елементів. Подія, начебто впливає на одного співробітника або відділ, насправді може відіграти важливу роль для інших підсистем або для організації в цілому. Тим самим системний підхід забезпечує єдність і взаємозалежність внутрішніх компонентів самої системи управління з зовнішніми по відношенню до неї чинниками.

Діяльність в сфері праці (управління персоналом) можна класифікувати як систему, яка включає сукупність підсистем, що відображають окремі сторони роботи з персоналом і призначені для здійснення ефективного впливу на нього. Система діяльності в сфері праці (управління персоналом) включає наступні елементи: визначення цілей і принципів управління персоналом; визначення об'єкта і суб'єкта управління, реалізацію спільних функцій управління та основних конкретних функцій з управління персоналом, визначення методів і техніки управління, а також підходів до визначення ефективності управління персоналом.

Так система діяльності в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами, економічно активним населенням) - це системний, планомірно організований вплив на ефективне використання та розвиток потенціалу працівника (персоналу, трудових ресурсів, економічно активного населення), з метою забезпечення сталого функціонування та розвитку економічних систем за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціально-психологічних заходів. Але для ефективного управління необхідні підсистеми управління персоналом з певними функціями.

З метою проведення кваліфікованої аудиторської перевірки пропонуємо в системі діяльності в сфері праці виокремити десять основних підсистем та включити їх в структуру аудиторського аналізу: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему».

У зазначених вище підсистемах об'єднані однорідні функції, покладені на різні структури служби управління персоналом (трудовими ресурсами, економічно активним населенням).

У кожній підсистемі аудиторського аналізу слід виділяти завдання (напрями) аналізу, визначати інформаційну базу, необхідні показники, що підлягають аудиторській перевірці в рамках підсистеми, що вивчається.

Здійснення аудиторського аналізу на основі даної структури дозволить одержати найбільш достовірну інформацію, охопивши всі можливі області та напрями аудиту трудової сфери і підвищити його ефективність.

Розглянемо більш детально кожен із підсистем аудиторського аналізу у трудовій сфері. Підсистема "Персонал" вивчає і оцінює забезпеченість економічного суб'єкта персоналом, динаміку і причини руху персоналу; виявляє резерви робочої сили, більш повного і ефективного її використання. У результаті виводиться загальна оцінка рівня ефективності використання персоналу.

Інформаційною базою для даної підсистеми є план з праці, статистична звітність з праці, дані табельного обліку і відділу кадрів, посадові інструкції, штатний розклад, виробничо-технологічна документація на робочий процес. Досліджуються зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу і його складу за статтю, віком, стажем; зміна чисельності за окремими функціональними групами персоналу; зміна кваліфікаційного складу кадрів; показники руху кадрів (коефіцієнти обороту персоналу, плинності, абсентеїзму та ін.); середній розряд робітників, а також коефіцієнти змінності, зайнятості важкою фізичною працею, виконання норм.

Підсистема "Робочий час" аналізує використання фонду робочого часу, внутрішньозмінні і цілодобові втрати робочого часу, причини їх виникнення, вплив трудових факторів на використання робочого часу. У результаті виводиться оцінка рівня ефективності використання робочого часу.

Інформаційною базою для підсистеми служать баланс робочого часу, статистична звітність; відомості про чисельності, заробітної плати і рух працівників, облік використання робочого часу та розрахунку заробітної плати, дані відділу кадрів; листи простою; дані з аналізу собівартості продукції, матеріальних витрат, витрат на брак. Досліджуються такі показники: фонд робочого часу (далі - ФРВ), у тому числі одного робітника, ФРВ ефективний, а також ФРВ в найменшу зміну; кількість змін; ФРВ на відпочинок (фактичний і нормативний). До інтенсивних показників відносяться: втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології тощо) і коефіцієнт інтенсивності праці [1].

Підсистема "Нормування і організація праці" визначає охоплення працівників нормуванням праці, оцінює якість діючих норм, організацію роботи з нормування праці, трудового процесу. У результаті виводиться оцінка стану нормування та організації праці.

Інформаційною базою даної підсистеми є дані річного та періодичних звітів з праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, акти ревізії та перевірки, оперативна звітність цехів про виконання норм виробітку), а також інвентарні картки обліку основних засобів.

Основними показниками є чисельність працівників, праця яких нормується: повністю працюють за науково обґрунтованими нормами; не виконують норми, що знаходяться на підрядній, погодинній системі оплати праці.

Береться до уваги кількість обладнання, в тому числі встановлене, чинне; кількість обладнання, що потребує модернізацію та заміну. Досліджуються також такі показники, як коефіцієнт охоплення працівників нормуванням праці; широта застосування науково обґрунтованих норм; частка працівників, які не виконують норми; рівень виконання норм виробітку (в цілому по організації, по основних і допоміжних цехах, по основним і допоміжним робочим); коефіцієнт модернізації обладнання.



Підсистема "Результативність праці" встановлює причини відхилень фактичних показників продуктивності праці (далі - ПТ) від базисних і планових; визначає ступінь впливу кожного фактора на зміну ПТ; виявляє резерви зростання ПТ; оцінює якісні показники праці. У результаті виводиться оцінка результативності праці в організації.

Інформаційною базою даної підсистеми є дані річного та періодичних звітів з праці: статистична звітність, бухгалтерська звітність, акти ревізії та перевірки, оперативна звітність цехів про виконання норм виробітку. Досліджуються питома вага робітників в чисельності промислово-виробничого персоналу, ефективний ФРВ робітника. Узагальнюючими показниками є випуск продукції в натуральному вираженні; середньорічний, середньоденний і середньогодинний показник; трудомісткість; коефіцієнт виконання норм виробітку. Якісними показниками - обсяг забракованої продукції, витрати на виправлення браку, коефіцієнт якості продукції.

Об'єктами дослідження аудитора повинно бути:

- підвищення технічного рівня виробництва (комплексна механізація і автоматизація, впровадження прогресивної технології, модернізація обладнання, удосконалення конструкцій виробів, технічних характеристик);

- вдосконалення управління, організації праці та виробництва (структура управління, механізація та раціоналізація праці в управлінні, нормування праці);

- зміни в обсязі трудовитрат у зв'язку зі змінами в структурі виробництва (підвищення або пониження питомої ваги окремих видів продукції з різним рівнем питомої трудомісткості, підвищення або скорочення обсягів виробництва);

- людський фактор (зростання загальноосвітнього рівня, виробничої кваліфікації, ставлення до праці) [1].

Підсистема "Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність персоналу" містить наступні напрямки аналізу: оцінка динаміки і виконання плану по підвищенню кваліфікації персоналу, розвитку кар'єри; оцінка програм навчання та профорієнтації персоналу; аналіз заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, виявлення недоліків у використанні коштів, спрямованих на соціальну політику і на завдання, пов'язані з розвитком персоналу. У результаті виводиться оцінка рівня соціальної захищеності працівників.

Інформаційною базою підсистеми є сформовані плани економічного і соціального розвитку, підвищення рівня кваліфікації та освіти кадрів, основні показники з поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працівників), колективний договір, звітні дані про виконання намічених заходів із соціального розвитку організації.

Об'єкти аудиторського аналізу - показники підвищення кваліфікації працівників, рівень санітарно-гігієнічних умов праці; рівень частоти травматизму; відсоток працівників, які страждають професійними захворюваннями; кількість днів тимчасової непрацездатності; частка працівників, які поліпшили своє здоров'я в санаторіях, будинках відпочинку, наявність і будівництво об'єктів соціально-культурного призначення.

Підсистема "Заробітна плата та винагороди" включає аналіз загальних витрат на оплату праці, виплати і пільги соціального характеру; оцінку витрачання коштів за основними напрямками витрат, за категоріями персоналу, виявлення недоліків у використанні коштів, спрямованих на оплату праці; контроль за соціальними виплатами та пільгами. У результаті виводиться оцінка ефективності використання коштів оплати праці та соціальних виплат.

Інформаційною базою підсистеми є також статистична та бухгалтерська документація; затверджені нормативи витрачання коштів; штатні розклади; положення

про оплату; положення про преміювання; колективний договір; розрахункові відомості про преміювання, надання матеріальної допомоги, разових винагород.

Основні об'єкти аудиторського аналізу - витрати на оплату праці та соціальні виплати; частка витрат на робочу силу в обсязі реалізації, в розрахунку на одного працівника; економія чи перевитрати фонду заробітної плати (коефіцієнт випередження темпів зростання ПТ у порівнянні з темпами росту його оплати); рентабельність праці; середня заробітна плата (за категоріями працюючих). Допоміжними показниками є рентабельність, фондвіддача, матеріаловіддача, оборотність оборотних коштів[1].

Підсистема «Інтелектуальний капітал» включає оцінку нематеріальних активів економічного суб'єкта (активи ринку, активи інтелектуальної власності, активи інфраструктури, людські активи), які відносяться до інтелектуального капіталу, а його основною метою є підтвердження здатності організації досягнути своїх цілей при найбільш ефективному, стабільному та раціональному використанню людських можливостей.

Інформаційною базою підсистеми є статистична та бухгалтерська документація; результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності.

Основні об'єкти: активи ринку-нематеріальні активи, пов'язані з обмінними операціями, що визначають становище фірми на ринку (активи інтелектуальної власності, активи інфраструктури); активи інтелектуальної власності; активи інфраструктури-технології, методи і процеси, які уможливають роботу компанії (нормативна культура, філософія управління, методи оцінки ринку, фінансова структура, бази даних); людські активи; інтелектуальні активи, які використовуються компанією (знання, вміння, навички, творчі здібності співробітників).

В результаті виводиться оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу економічного суб'єкта.

Підсистема "Діяльність служби управління персоналом" оцінює кадрову політику; якість основних документів, що регламентують роботу персоналу (визначення правового стану кадрової документації, перевірка правильності ведення та обліку трудових книжок тощо); діючі формальні правила та процедури, що забезпечують управління персоналом (правила прийому громадян на роботу, переведення, звільнення, залучення працівників до матеріальної та дисциплінарної відповідальності); діловий потенціал і професійну компетенцію працівників кадрових служб, атестацію персоналу; організаційну культуру; витрати і вигоди, пов'язані з діяльністю служби управління персоналом. У результаті виводиться оцінка ефективності роботи служб управління персоналом.

Інформаційною базою є колективний договір; трудові договори; посадові інструкції; протоколи засідань конкурсних комісій із заміщення вакантних посад, обрання на посаду.

При оцінці ефективності роботи служби управління персоналом використовуються такі критерії, як:

- відповідність цілей кадрової політики і шляхів їх досягнення стратегії та цілям організації, їх послідовність і несуперечність;
- чіткість і точність викладу в документах внутрішніх правил і відповідних процедур;
- відповідність кадрових документів первинного обліку, локальних нормативних актів законодавства України;
- задоволеність працівників діяльністю служби [1].

Підсистема «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» оцінює соціально-економічну результативність системи діяльності в сфері праці. В результаті

виводиться оцінка ефективності системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в цілому.

Інформаційною базою підсистеми є також статистична та бухгалтерська документація; рівень конкурентоспроможності економічного суб'єкта, результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності, план соціального розвитку, план розвитку персоналу.

Основні об'єкти аудиторського аналізу: всі підсистеми загальної системи управління персоналом, діяльність у сфері праці економічно активного населення, трудові ресурси, результати фінансово-господарської діяльності економічної системи.

Підсистема «Інтеграція процесів системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему» оцінює внесок системи діяльності в сфері праці (управління персоналом) у результаті фінансово-господарської діяльності економічної системи; оцінює рівень взаємодії системи діяльності в сфері праці з системою управління економічною системою в цілому та іншими підсистемами управління (виробничої, інформаційної, фінансової та ін.); оцінює рівень узгодження інтересів внутрішньосистемних суб'єктів управління персоналом та управління економічною системою. У результаті виводиться оцінка ефективності інтеграції процесів системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему.

Інформаційною базою підсистеми є статистична та бухгалтерська документація; оцінка рівня конкурентоспроможності економічного суб'єкта, результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності, оцінка системи внутрішньофірмових комунікацій, план соціального розвитку.

Основні об'єкти аудиторського аналізу: рівень конкурентоспроможності організації, соціально-економічні результати господарської діяльності, обсяги продаж, динаміка рівня прибутковості, система внутрішньофірмових комунікацій, рівень узгодженості інтересів основних суб'єктів управління персоналом інтересам економічної системи.

В таблиці 1 приведена авторська доповнена система аудиту в сфері праці.

Таблиця 1 - Система аудиту в сфері праці

| №№<br>п/п | Підсистеми аудиту діяльності в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами, економічно активним населенням)        |
|-----------|--|
| 1         | «Персонал»   |
| 2         | «Робочий час»  |
| 3         | «Нормування і організація праці»   |
| 4         | «Результативність праці»   |
| 5         | «Заробітна плата і винагороди»   |
| 6         | «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність»   |
| 7         | «Інтелектуальний капітал»  |
| 8         | «Діяльність служб управління персоналом»   |
| 9         | «Соціально-економічна ефективність трудової сфери»   |
| 10        | «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему» |

**Висновки.** Підсумовуючи, можна зазначити, що об'єктом аудиторського дослідження є діяльність у сфері праці (управління персоналом). Діяльність у сфері праці (управління персоналом) можна класифікувати як систему, яка включає десять

основних підсистем, які відображають окремі сторони роботи з персоналом і призначених для вироблення та здійснення ефективного впливу на нього. Цю систему складають десять основних взаємопов'язаних підсистем: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему». Запропонована структура аналізу об'єктів аудиту в трудовій сфері дозволить більш кваліфіковано проводити аудиторські перевірки та може бути використана при проведенні дослідження, як на рівні організації, так і на рівні галузей, регіонів, національного господарства країни.

## Список літератури

1. Антошина О.А. Аудит социально-трудовой сферы организации / Антошина О.А. —Аудиторские ведомости. — 2007. — №6 — С.27-31
2. Гармашев А.А. Организационный и кадровый аудит / Гармашев А.А. — Киев: МедиаПро, 2003. — 104 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. Пособие / Есинова Н.И. — К. : Кондор, 2008. — 464 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА, 2005. — 638 с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини / [Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота — К. :КНЕУ, 2009. — 711 с.
6. Колосова Р.П. Экономика персонала: Учебник. / [Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамота М.В., Луданик М.В.] — М. : ИНФРА-М, 2010. — 896 с.
7. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник / Лук'янченко Н.Д., Шульга В.Г., Ларичева В.Г. — Донецьк : ДонНУ, 2011. — 389 с.
8. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методлогический поход / Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л. Р. — М. :Альфа-Пресс, 2011. — 752 с.
9. Шулус А.А. Социальный аудит. / Шулус А.А., Попов Ю.Н. — М. : АТИСО, 2008. — 602 с.

**Svyatoslav Dekhtyaryov**

*Donetsk National University*

**Audited at work as a system**

The aim of the article is to summarize the knowledge of audit work, the description of the audit objects as the system and its structuring on interrelated subsystems.

The article presents the analysis of the research audit in the workplace, which in his writings engaged Russian and Ukrainian scientists. To carry out a qualified audit analysis is appropriate to apply a systematic approach, presenting activities in the field of labor ( personnel management, human resources ) as an integrated system, and homogeneous functions imagine how interconnected subsystems. Based on the analysis we have proposed and discussed the audit objects at work, and how the system performed its structuring the interrelated subsystems.

Results of the study can be used when conducting an audit in real conditions of the national economy.

**audit work, audit objects in the field of labor, the system and the audit subsystem in the field of labor staff**

Одержано 06.05.14

УДК 330.42

**М.М. Загреба, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретичні аспекти використання факторного аналізу при аналізі динаміки фінансового стану підприємства

В статті викладено теоретичні аспекти оцінки фінансового стану підприємства та його динаміки з використанням факторного аналізу та зокрема методу головних компонент. Наведено приклад конкретних розрахунків та використання головних компонент для прогнозування настання фінансової кризи підприємства.

**фінансовий стан, факторний аналіз, прогнозування динаміки, метод головних компонент**

**М.М. Загреба, асист.**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Теоретические аспекты использования факторного анализа при анализе динамики финансового состояния предприятия**

В статье изложены теоретические аспекты оценки финансового состояния предприятия и его динамики с использованием факторного анализа и в частности метода главных компонент. Приведен пример конкретных расчетов и использования метода главных компонент для прогнозирования наступления финансового кризиса предприятия.

**финансовое состояние, факторный анализ, прогнозирование динамики, метод главных компонент**

**Постановка проблеми.** Аналіз динаміки фінансового стану підприємства на сьогодні є невід'ємним компонентом ефективного управління. При цьому виникає необхідність використання потужного математичного апарату, який би найбільш адекватно та повно описував його та допомагав би спрогнозувати можливий розвиток кризових явищ. В якості такого апарату можуть виступити факторний аналіз та метод головних компонент

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі оцінки фінансового стану та прогнозування кризи на підприємстві значну увагу в своїх працях приділили Е.В. Камишников, О.М. Роїк, О.Г. Мельник, М.О. Кизим [4], О.Л. Лігоненко, А.Г. Грязнова, О.М. Тридід та багато інших науковців [1, 2, 5, 6]. Також проблемі формування набору репрезентативних показників фінансового стану присвячена праця автора [3].

Теоретичні та практичні основи методики факторного аналізу підприємства висвітлені у працях Ізмайлової К.В., Ковальова В.В., Шеремета А.Д., Савицької Г.В., Митрофанова І.В. та ін.

Актуальним залишається питання формування методики виявлення головних компонент, за допомогою якої можна виділяти фактори, що найбільшою мірою впливають на фінансовий стан конкретного підприємства, та яка допомагала б ефективно діагностувати зародження фінансової кризи.

**Постановка завдання.** Метою статті є формування ефективної методики оцінки фінансового стану підприємства та його динаміки, виділення головних компонент, їх теоретична інтерпретація та використання у прогнозуванні настання фінансової кризи на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу.** На сучасному рівні розвитку ринкових відносин метою будь-якого підприємства є необхідність забезпечення економічного зростання. Підприємства можуть цього досягти через пошук та виконання тих заходів, які спрямовані на підвищення ефективності процесу управління фінансовим станом підприємства. Одним із таких заходів залишається удосконалення системи аналізу та оцінки ефективності організаційної структури.

З метою оцінки фінансового стану діяльності підприємства використовується факторний аналіз. Актуальність факторного аналізу визначається необхідністю вчасно реагувати на зміни, що відбуваються у процесі функціонування підприємства в умовах нестабільного ринкового середовища. Ось чому питанню вивчення можливостей використання факторного аналізу у процесі оцінки фінансового стану підприємства приділяється значна увага як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями.

Факторний аналіз – це методика комплексного системного вивчення і оцінки впливу факторів на величину результативних показників. Роль факторного аналізу в управлінні економічними системами полягає в тому, що він дає можливість формувати та змінювати параметри досліджуваного об'єкта шляхом відповідного підбору та коригуванням чинників, які їх обумовили. Побудова факторної моделі є основою факторного аналізу. Фактори повинні знаходитися в причинно-наслідкових зв'язках із досліджуваним показником. За такої умови побудованій факторній системі можна дати економічну інтерпретацію, що сприяє проведенню аналізу та оцінки впливу кожного фактору на формування фінансових результатів підприємства.

Практична реалізація проведення факторного аналізу передбачає, в першу чергу, визначення типу факторної моделі. В практиці виділяють детермінований та стохастичний типи, однак для оцінки фінансового стану підприємства, як правило, використовують детермінований, оскільки для нього є характерним функціональний зв'язок факторів з досліджуваним (результативним) показником, а для стохастичного притаманний неповний, ймовірний (кореляційний). Якщо при функціональному зв'язку із зміною аргументу завжди відбувається зміна функції, то при кореляційному зв'язку зміна аргументу може дати декілька значень приросту функції в залежності від сполучення інших факторів, які визначають даний показник.

Основними завданнями факторного аналізу є:

- визначення мети аналізу та відбір факторів, що обумовлюють досліджувані результативні показники;
- класифікація і систематизація факторів з метою забезпечення групування їх за ступенем впливу на результати господарської діяльності;
- визначення форми залежності між факторними і результативними показниками;
- побудова моделі, яка б описувала означену залежність;
- перевірка моделі на адекватність і при необхідності уточнення;
- розрахунок впливу факторів і оцінка ролі кожного із них у зміні величини результативного показника;
- практичне використання моделі для управління економічними процесами на підприємстві.

Для проведення факторного аналізу оцінки фінансового стану необхідно побудувати багатофакторну залежність із наступним аналізом впливу кожного окремого фактора на кінцевий результат. Такими факторами можуть бути коефіцієнти фінансової стійкості, ділової активності, рентабельності, платоспроможності тощо, які включаються в комплексну оцінку ефективності діяльності підприємства, перебувають у причинно-наслідковому зв'язку, і мають конкретне економічне значення. При цьому, оцінити ефективність діяльності підприємства дозволить не тільки система показників,

але й один комплексний показник, який характеризує його фінансовий стан.

Факторний аналіз вперше виник в психометрії і в даний час широко використовується не тільки в психології, а й у нейрофізіології, соціології, політології, в економіці, статистиці та інших науках. Основні ідеї факторного аналізу були закладені англійським психологом і антропологом, засновником евгеніки Гальтоном Ф. (1822-1911), які зробили також великий внесок у дослідження індивідуальних відмінностей. Але в розробку факторного аналізу внесли вклад багато вчених. Розробкою і впровадженням факторного аналізу в психологію займалися такі вчені як: Ч. Спірмена (1904, 1927, 1946), Терстоун Л. (1935, 1947, 1951) і Кеттел Р. (1946, 1947, 1951) Також не можна не згадати англійського математика і філософа Пірсона К., значною мірою розвинув ідеї Ф. Гальтона, американського математика Хотеллінга Г., який розробив сучасний варіант методу головних компонент. Уваги заслуговує і англійський психолог Айзенк Г., широко використовував Факторний аналіз для розробки психологічної теорії особистості. Математично факторний аналіз розроблявся Хотеллінгом, харманом, Кайзером, Терстоуном, Такером та ін Сьогодні факторний аналіз включений в усі пакети статистичної обробки даних - R, SAS, SPSS, Statistica і т. д.

Факторний аналіз дозволяє вирішити дві важливі проблеми дослідника: описати об'єкт вимірювання всебічно і в той же час компактно. За допомогою факторного аналізу можливе виявлення прихованих змінних факторів, що відповідають за наявність лінійних статистичних зв'язків кореляцій між спостережуваними змінними.

Наприклад, аналізуючи оцінки, отримані за кількома шкалами, дослідник зауважує, що вони подібні між собою і мають високий коефіцієнт кореляції, він може припустити, що існує деяка латентна змінна, за допомогою якої можна пояснити бачимо схожість отриманих оцінок. Таку латентну змінну називають фактором. Даний фактор впливає на численні показники інших змінних, що приводить нас до можливості і необхідності виділити його як найбільш загальний, більш високого порядку.

Таким чином можна виділити дві мети факторного аналізу:

- визначення взаємозв'язків між змінними, їх класифікація, тобто "об'єктивна R-класифікація";
- скорочення числа змінних.

Для виявлення найбільш значущих чинників і, як наслідок, факторної структури, найбільш доцільно застосовувати метод головних компонентів (МГК). Суть даного методу полягає в заміні корельованих компонентів некоррелірованими факторами. Іншою важливою характеристикою методу є можливість обмежитися найбільш інформативними головними компонентами і виключити інші з аналізу, що спрощує інтерпретацію результатів. Гідність МГК також у тому, що він - єдиний математично обґрунтований метод факторного аналізу.

Факторний аналіз може бути 1) розвідувальним - він здійснюється при дослідженні прихованої факторної структури без припущення про число факторів і їх навантаженнях, і 2) конфірматорним, призначеним для перевірки гіпотез про число факторів і їх навантаженнях. Практичне виконання факторного аналізу починається з перевірки його умов. У обов'язкові умови факторного аналізу входять:

- всі ознаки повинні бути кількісними;
- число ознак має бути в два рази більше числа змінних;
- вибірка повинна бути однорідна;
- вихідні змінні повинні бути розподілені симетрично;
- факторний аналіз здійснюється за коррелірующим змінним.

При аналізі в один фактор об'єднуються сильно корелюють між собою змінні, як наслідок відбувається перерозподіл дисперсії між компонентами і виходить

максимально проста і наочна структура факторів. Після об'єднання коррелированность компонент всередині кожного фактора між собою буде вище, ніж їх коррелированность з компонентами з інших чинників. Ця процедура також дозволяє виділити латентні змінні, що буває особливо важливо при аналізі соціальних уявлень і цінностей.

Сутністю факторного аналізу є процедура обертання факторів, тобто перерозподілу дисперсії з визначеного методу. Обертання буває ортогональним і косокутним. При першому виді обертання кожний наступний фактор визначається так, щоб максимізувати мінливість, що залишилася від попередніх, тому фактори виявляються незалежними, некоррелиованими один від одного (до цього типу належить МГК). Другий вид - це перетворення, при якому фактори корелюють один з одним. Перевага косокутного обертання полягає в наступному: коли в результаті його виконання виходять ортогональні фактори, можна бути впевненим, що ця ортогональність дійсно їм властива, а не привнесена штучно. Однак якщо мета ортогональних обертань - визначення простої структури факторних навантажень, то метою більшості косокутних обертань є визначення простої структури вторинних факторів, тобто косокутні обертання слід використовувати в окремих випадках. Тому ортогональне обертання переважно. Існує близько 13 методів обертання в обох видах, у статистичній програмі SPSS 10 доступних п'ять: три ортогональних, один скіс і один комбінований, проте з усіх найбільш уживаний ортогональний метод "варімакс". Метод "варімакс" максимізує розкид квадратів навантажень для кожного фактора, що призводить до збільшення великих і зменшення малих значень факторних навантажень. В результаті проста структура виходить для кожного фактора окремо.

Головною проблемою факторного аналізу є виділення та інтерпретація головних факторів. При відборі компонент дослідник зазвичай стикається з суттєвими труднощами, так як не існує однозначного критерію виділення факторів, і тому тут неминучий суб'єктивізм інтерпретацій результатів. Існує декілька часто вживаних критеріїв визначення числа факторів. Деякі з них є альтернативними по відношенню до інших, а частина цих критеріїв можна використовувати разом, щоб один доповнював інший:

1. Критерій Кайзера чи критерій власних чисел. Цей критерій запропонований Кайзером, і є, мабуть, найбільш широко використовуваним. Відбираються тільки фактори з власними значеннями рівними або більшими 1. Це означає, що якщо фактор не виділяє дисперсію, еквівалентну, принаймні, дисперсії однієї змінної, то він опускається.

2. Критерій кам'янистий осипи чи критерій відсіювання. Він є графічним методом, уперше запропонованим психологом Кеттела. Власні значення можливо зобразити у вигляді простого графіка. Кеттел запропонував знайти таке місце на графіку, де спадання власних значень зліва направо максимально сповільнюється. Передбачається, що праворуч від цієї точки знаходиться тільки "факторіальних осип" - "осип" є геологічним терміном, що позначає уламки гірських порід, що скупчуються в нижній частині скелястого схилу. Однак цей критерій відрізняється високою суб'єктивністю і, на відміну від попереднього критерію, статистично необґрунтований. Недоліки обох критеріїв полягають в тому, що перший іноді зберігає дуже багато факторів, у той час як другий, навпаки, може зберегти занадто мало чинників, а проте обидва критерії цілком хороші при нормальних умовах, коли є відносно невелике число факторів і багато змінних. На практиці виникає важливе питання: коли отримане рішення може бути змістовно інтерпретовано. У зв'язку з цим пропонується використовувати ще кілька критеріїв.

3. Критерій значущості. Він особливо ефективний, коли модель генеральної сукупності відома і відсутні другорядні фактори. Але критерій непридатний для



пошуку змін в моделі і реалізуємо тільки в факторному аналізі за методом найменших квадратів чи максимальної правдоподібності.

4. Критерій частки відтворної дисперсії. Фактори ранжуються за часткою детермінуваною дисперсії, коли відсоток дисперсії виявляється несуттєвим, виділення слід зупинити. Бажано, щоб виділені фактори пояснювали більше 80% розкиду. Недоліки критерії: по-перше, суб'єктивність виділення, по-друге, специфіка даних може бути така, що всі головні чинники не зможуть сукупно пояснити бажаного відсотка розкиду. Тому головні чинники повинні разом пояснювати не менше 50,1% дисперсії.

5. Критерій інтерпретацію і інваріантності. Даний критерій поєднує статистичну точність з суб'єктивними інтересами. Згідно з ним, головні чинники можна виділяти до тих пір, поки буде можлива їх ясна інтерпретація. Вона, в свою чергу, залежить від величини факторних навантажень, тобто якщо в факторі є хоча б одна сильне навантаження, він може бути інтерпретовано. Можливий і зворотний варіант - якщо сильні навантаження є, проте інтерпретація скрутна, від цієї компоненти переважно відмовитися.

Практика показує, що якщо обертання не справило істотних змін у структурі факторного простору, це свідчить про його стійкості і стабільності даних. Можливі ще два варіанти: 1) сильний перерозподіл дисперсії - результат виявлення латентного фактора; 2) дуже незначна зміна (десяті, соті або тисячні частки навантаження) або його відсутність взагалі, при цьому сильні кореляції може мати тільки один фактор, - однофакторний розподіл. Останнє можливо, наприклад, коли на предмет наявності певної властивості перевіряються декілька соціальних груп, проте шукане властивість є тільки в одній з них.

Фактори мають дві характеристики: обсяг пояснюється дисперсії і навантаження. Якщо розглядати їх з точки зору геометричній аналогією, то відносно першого відзначимо, що чинник, який лежить вздовж осі ОХ, може максимально пояснювати 70% дисперсії (перший головний фактор), фактор, що лежить уздовж осі ОУ, здатний детермінувати не більше 30% (другий головний фактор). Тобто в ідеальній ситуації вся дисперсія може бути пояснена двома головними факторами із зазначеними частками. У звичайній ситуації може спостерігатися два або більше головних чинників, а також залишається частина неінтерпретіруваною дисперсії (геометричні спотворення), виключається з аналізу через незначущість. Навантаження, знову ж таки з точки зору геометрії, є проекції від точок на осі ОХ і ОУ (при трьох-і більше факторної структурі також на вісь ОZ). Проекції - це коефіцієнти кореляції, точки - спостереження, таким чином, факторні навантаження є заходами зв'язку. Так як сильної вважається кореляція з коефіцієнтом Пірсона  $R \geq 0,7$ , то в навантаженнях потрібно приділяти увагу тільки сильним зв'язкам. Факторні навантаження можуть мати властивість біполярності - наявністю позитивних і негативних показників в одному факторі. Якщо біполярність присутній, то показники, що входять до складу фактора, дихотомичність і знаходяться в протилежних координатах.

Метод головних компонент (англ. Principal component analysis, PCA) - один з основних способів зменшити розмірність даних, втративши найменшу кількість інформації. Винайдено К. Пірсоном (англ. Karl Pearson) в 1901 р. Застосовується в багатьох областях, таких як розпізнавання образів, комп'ютерне зір, стиснення даних і т. п. Обчислення головних компонент зводиться до обчислення власних векторів і власних значень ковариационної матриці вихідних даних. Іноді метод головних компонент називають перетворенням Кархунена-Лоева (англ. Karhunen-Loeve) або перетворенням Хотеллінга (англ. Hotelling transform). Інші способи зменшення розмірності даних - це метод незалежних компонент, багатовимірне шкалювання, а

також численні нелінійні узагальнення: метод головних кривих і різноманіть, метод пружних карт, пошук найкращої проекції (англ. Projection Pursuit), нейромережеві методи "вузького горла", самоорганізуються карти Кохонена та ін

Завдання аналізу головних компонент, має, як мінімум, чотири базових версії:

- апроксимувати дані лінійними різноманіття меншої розмірності;
- знайти підпростору меншою розмірності, в ортогональній проекції на які розкид даних (тобто середньоквадратичне відхилення від середнього значення) максимальний;

- знайти підпростору меншою розмірності, в ортогональній проекції на які середньоквадратичне відстань між точками максимально;

- для даної багатовимірної випадкової величини побудувати таке ортогональне перетворення координат, що в результаті кореляції між окремими координатами звернуться в нуль.

Перші три версії оперують кінцевими множинами даних. Вони еквівалентні і не використовують жодної гіпотези про статистичний породженні даних. Четверта версія оперує випадковими величинами. Кінцеві безлічі з'являються тут як вибірки з даного розподілу, а рішення трьох перших завдань - як наближення до "істинного" перетворення Кархунена-Лоева. При цьому виникає додатковий і не цілком тривіальне питання про точність цього наближення.

Для прикладу в якості інформаційної бази розрахунків було використано бухгалтерську звітність кіровоградського ПАТ "Червона зірка", що працює в галузі сільськогосподарського машинобудування, за 20 кварталів.

За абсолютним внеском в загальну дисперсію було відокремлено 4 з 12 головних компонент.

Перша головна компонента прямо пов'язана із обсягами власного капіталу, оборотного капіталу та загальної суми активів. Як наслідок, позитивно впливає на рентабельність.

Інтерпретуємо її як обсяг капіталізації.

Друга головна компонента прямо пов'язана із виручкою від реалізації та собівартістю продукції і обернено – з обсягом запасів та поточними зобов'язаннями. Також позитивно впливає на рентабельність.

Інтерпретуємо її як активність продажів.

Третя головна компонента обернено пов'язана з обсягом власних оборотних коштів та оборотних коштів не у вигляді запасів. При цьому з показниками оборотності залежність пряма.

Інтерпретуємо її як скорочення обсягів вільних оборотних коштів.

Четверта головна компонента прямо пов'язана з обсягом запасів та обернено – з обсягом оборотних коштів в іншому вигляді. Також значний прямий зв'язок з обсягом власних оборотних коштів.

Інтерпретуємо її як концентрація оборотних коштів в запасах.

Прогнозовані значення головних компонент можна використовувати для передбачення динаміки різних груп показників фінансового стану підприємства.

Перша головна компонента має тенденцію до зростання. Це позитивно вплине на показники рентабельності та структури капіталу.

Друга головна компонента також зростатиме в найближчій перспективі, що позитивно впливатиме на структуру капіталу та рентабельність.

Третя головна компонента має тенденцію до зростання, що негативно вплине на структуру капіталу та рентабельність, проте може дещо позитивно сказатися на показниках оборотності.

Єдина компонента, що має тенденцію до скорочення – четверта. Це означає

погіршення показників ліквідності, структури капіталу та оборотності, проте позитивно вплине на рентабельність підприємства.

У випадку, якщо вплив деяких компонент протилежний, прогнозування динаміки окремих груп показників фінансового стану можна здійснювати за допомогою моделей, що характеризують зв'язок головних компонент з чотирма групами показників фінансового стану підприємства.

Для того, щоб отримати прогнозні значення конкретних ідентифікаторів, достатньо підставити значення головних компонент в побудовані на попередньому кроці моделі. При цьому значення коефіцієнтів перед компонентами, для яких в даній конкретній моделі підтверджується нуль-гіпотеза, беруться рівними нулю.

**Висновки.** Факторний аналіз - багатомірний статистичний метод, який застосовується для вивчення взаємозв'язків між значеннями змінних.

Використання факторного аналізу та методу головних компонент дозволяє пояснити велику кількість ознак невеликою кількістю компонент. Окрім використання в розрахунках, головним компонентам може бути дана теоретична інтерпретація, яка використовуватиметься при формуванні висновків з дослідження.

## Список літератури

1. Воронкова А.Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія / Воронкова А.Е. (ред.), Вечерковські Р.З., Воронков Д.К., Калюжна Н.Г. та ін. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2008. – 520 с.
2. Гудзь Т.П. Система раннього виявлення та подолання фінансової кризи підприємств: монографія / Гудзь Т.П. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2007. – 166 с.
3. Загреба М.М. Підхід до формування системи показників діагностики кризового фінансового стану підприємства / Загреба М.М. // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки – 2010. №18. Частина II. – С. 97 – 104.
4. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / Кизим М.О., Забродський В.А., Зінченко В.А., Копчак Ю.С. – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.
5. Панасенко О.В. Моделі оцінки і аналізу схильності підприємства до банкрутства: дис. канд. екон. наук: 08.00.11 / Панасенко О.В. – Х., 2007. – 213 арк.
6. Швиданенко Г.О. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємства: Монографія / Швиданенко Г.О., Олексюк О.І. – К.: КНЕУ, 2002. – 192 с.

**Maxim Zagreba**

*Kirovograd National Technical Universit*

### **Theoretical aspects of the use of factor analysis in the analysis of the financial condition of the company**

The purpose of this paper is the formation of an effective method for assessing the financial condition of the company and its dynamics, allocation of principal components, their theoretical interpretation and use in forecasting the onset of the financial crisis at the company.

The article describes the theoretical aspects of assessing the financial condition of the company and its dynamics using factor analysis and in particular the principal component. An example of specific calculations and the use of principal component analysis to predict the financial crisis of the enterprise.

Using factor analysis and principal component analysis helps to explain the large number of signs of a small number of components. Also used in the calculations, the main components can be given theoretical interpretation that will be used in the formation of the study's conclusions.

**financial condition, factor analysis, forecasting dynamics, the principal component analysis**

Одержано 14.05.14

УДК 657

**О.В. Цятковська, асп.**

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ*

## Основні аспекти організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банків

У статті досліджено та обґрунтовано основні аспекти організації бухгалтерського обліку банківських установ відносно виплат працівникам. Наведено та запропоновано конкретну модель організації обліку виплат працівникам банків.

**організація бухгалтерського обліку, виплати працівникам, розрахунки**

**Е.В. Цятковская, асп.**

*ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана», г. Киев*

**Основные аспекты организации бухгалтерского учета выплат работникам банков**

В статье исследованы и обоснованы основные аспекты организации бухгалтерского учета банковских учреждений относительно выплат работникам. Представлена и предложена конкретная модель организации учета выплат работникам банков.

**организация бухгалтерского учета, выплаты работникам, расчеты**

**Постановка проблеми.** Зважаючи на сучасні умови розвитку національної економіки, банківської системи та реформування бухгалтерського обліку перед керівництвом банківської установи постає важливе завдання відносно ведення ефективної та прибуткової діяльності. Досягти бажаного результату можливо лише за наявності правильно організованої системи бухгалтерського обліку, яка б забезпечила своєчасне та достовірне відображення в бухгалтерському обліку господарських операцій. Зокрема, виплати працівникам постають точкою перетину великої кількості інтересів різних учасників трудових відносин: банківської установи, працівника, Державної податкової служби, соціальних фондів. Виплати працівникам відносяться до складу витрат банківської установи, які впливають безпосередньо на формування собівартості банківських продуктів та загальних витрат банківської установи.

Організація оплати праці і формування її рівня складають основу соціально-трудова відносин в суспільстві, які повинні враховувати інтереси всіх учасників трудового процесу. Отже, проблема організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банку є дуже актуальною.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблемі організації обліку розрахунків з працівниками відносно виплат присвячено роботи численних іноземних та зарубіжних науковців, зокрема такі вітчизняні вчені-економісти: Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, Д. Соломченко [1, с. 46], А.Г. Семенов [2], Л.О. Андрущенко [2], О.П. Шипунова, Н. Шульга [3]. Аналіз наукових робіт зазначених авторів свідчить про відсутність формування у фаховій літературі основних аспектів обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат.

Питання організації обліку розрахунків з працівниками за виплатами розглядалося в науковій літературі в розрізі підприємств. Тобто, питання організації обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами залишається відкритим, і потребує подальшого дослідження з можливим розробленням моделі яка відтворить

основні принципи внутрішньобанківської побудови організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат. Не достатньо уваги приділялося організаційним та методичним засадам дослідження обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження основних аспектів організації обліку виплат працівникам банку.

**Виклад основного матеріалу.** Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам банку – це сукупність чітко затверджених та координованих дій зі створення системи бухгалтерського обліку виплат працівникам, що включає до свого складу складання облікових реєстрів та первинних носіїв облікової інформації, облікову політику банку та організацію облікового процесу розрахунків з працівниками банку за виплатами.

Відповідно до Постанови Правління НБУ №566 «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» бухгалтерський облік ведеться безперервно з часу реєстрації банку до його ліквідації із застосуванням комп'ютерних засобів, за допомогою яких в автоматизованому режимі здійснюється збирання, передавання, систематизація та оброблення інформації.

Варто зазначити, що для кращого і правильного розуміння та інтерпретування організації обліку виплат працівникам банку доречно буде розробити та навести конкретну модель організації обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами. Саме за допомогою методу моделювання соціально-економічних явищ, можливо розробити модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат. Моделювання організації обліку розрахунків з працівниками ґрунтується на заміщенні реальних об'єктів обліку їхніми умовними аналогами. Отже, модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат – це відтворення та опис організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат працівникам, що відображає та описує принципи внутрішньої організації ведення обліку, певні властивості та характеристики об'єкта відтворення, тобто розрахунків з працівниками. Дану модель кожна банківська установа повинна формувати та розробляти з урахуванням внутрішньобанківських нормативних документів та політики банку.

Для того щоб детально розглянути та навести модель організації обліку виплат працівникам банку потрібно розуміти, що всі операції банківської установи здійснюються на основі первинних документів не виключенням є облік розрахунків з працівниками банку за виплатами. Зазвичай організація обліку виплат працівникам банку покладена на два вагомні Департаменти банку, які присутні у складі організаційної структури кожної банківської установи, а саме Департамент управління персоналом та Департамент обліку та звітності. Варто зауважити, що назва даних Департаментів у кожній банківській установі може різнитися, але виходячи з одного з основних принципів бухгалтерського обліку «превалювання сутності над формою» важливість та доречність даних підрозділів не зменшується та не змінюється.

Зокрема, перший департамент координує та вирішує кадрові питання, а другий вже і здійснює сам процес бухгалтерського обліку та фінансової звітності по виплатах працівникам банку. У складі департаменту обліку та звітності може бути створено структурний підрозділ який і буде займатися веденням обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами. Даний структурний підрозділ може мати назву «Відділ оплати праці, компенсацій і пільг». Саме на начальника Відділу оплати праці, компенсацій і пільг покладено повноваження ведення бухгалтерського обліку та складання звітності по виплатах працівникам, а вже на Директора Департаменту обліку та звітності покладено повноваження контролю та регулювання діяльності цього відділу. Ведення обліку виплат працівникам банку здійснюється за допомогою програмного забезпечення. Кожна банківська установа обирає та користується тим

програмним забезпеченням з ведення обліку, яке в найбільшій мірі задовольняє всі найголовніші вимоги та потреби.

Для ведення первинного обліку за розрахунками з працівниками банку використовують типові форми документів з обліку праці та її оплати затверджено наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 року №489 зі змінами та доповненнями [5].

Відповідно до затвердженої структури банківської установи та штатної чисельності відповідних професій із зазначенням категорійності формується штатний розклад. Штатний розклад структурного підрозділу банку та зміни до нього розробляються працівниками Департаменту управління персоналом, затверджуються Директором Департаменту управління персоналом та Головою Правління Банку.

У Департаменті управління персоналом на кожного працівника відкриваються особові картки, де зазначаються основні дані про працівника (накази щодо прийняття на роботу чи звільнення, оклад, переміщення, дані про відпустки, тощо). Слід зазначити, що відповідно до наказів про призначення до особової картки кожного працівника заносяться такі дані: прізвище, ім'я по батькові працівника, посада, на яку працівника прийнято, присвоєний табельний номер і посадовий оклад. Всі пункти в електронну базу даних про працівників вносяться працівниками відділу кадрів, але розмір окладу зазначається начальником відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

Поряд з обліком особового складу ведеться облік робочого часу. Незалежно від режиму роботи в кожній установі банку організовано табельний облік робочого часу. Цей облік застосовується з метою аналізу і контролю за використанням робочого часу і станом трудової дисципліни. Дані обліку використовуються для визначення заробітку працівників, як для тих які перебувають на погодинній оплаті праці, так і для тих у кого встановлено оклад.

Відмітки в таблиці обліку робочого часу про причини відсутності на роботі, про подовженість робочого дня і інших відхиленнях від нормальних умов праці робляться тільки на підставі відповідних документів, оформлених належним чином.

Оформлений належним чином табель засвідчується підписами відповідальних осіб з кожного Департаменту окремо до Департаменту управління персоналом. І саме цей підрозділ обробляє, групує та подає отримані дані до відділу оплати праці, компенсацій і пільг [6, с. 218].

Нарахування заробітної плати та утримання із неї по кожному працюючому, суми до виплати відображаються в розрахунково-платіжній відомості, яка підписуються Головою Правління та головним бухгалтером, або уповноваженими ними особами.

Синтетичний облік витрат в банку здійснюється відповідно до Інструкції НБУ № 280 від 17.06.2004 року «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України», Інструкції НБУ №255 від 18.06.2003 року «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України» та на основі Положення про Облікову політику банку на рік.

Інформація за операціями по розрахунках з працівниками банку, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, систематизується на відповідних рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного та аналітичного обліку шляхом подвійного запису їх на взаємопов'язаних рахунках бухгалтерського обліку.

Балансові рахунки, що є рахунками синтетичного обліку, забезпечують одержання інформації про виконання банком господарських операцій та її відображення у фінансовій звітності для зовнішнього та внутрішнього користування.

Облік розрахунків з персоналом здійснюється за рахунками витрат [7], а саме: з використанням класу 7 «Витрати» (розділ 74 «Загальні адміністративні витрати», група 740 «Витрати на утримання персоналу»), а також за рахунками класу 3 «Операції з цінними паперами та інші активи і зобов'язання» (група 365 «Кредиторська

заборгованість за розрахунками з працівниками банку» та група 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку») [8].

Виходячи з основних положень моделі організації обліку виплат працівникам банку, доречним буде розробити та навести структурно-логічну схему організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат, яку подано на рис. 1.

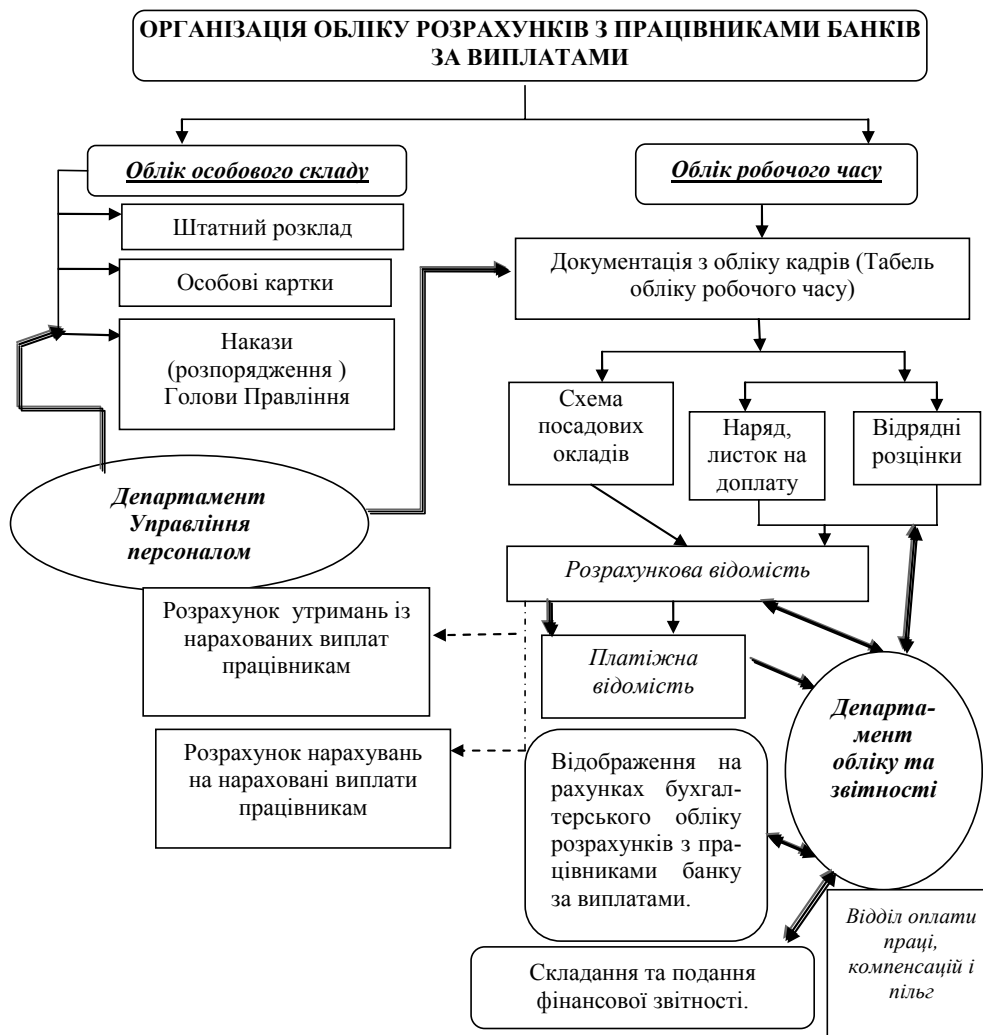


Рисунок 1 - Структурно-логічна схема організації обліку виплат працівникам банку

Відповідно до МСБО 19 та МСБО 1 інформація відносно виплат працівникам банку повинна відображатися у фінансовій звітності, а саме: у «Звіті про фінансовий стан (Баланс)» у складі «Зобов'язань», зокрема в статті «Інші зобов'язання». Слід зазначити, що у статті «Інші зобов'язання» відображаються суми заборгованості банківської установи перед працівниками відносно виплат, хоча в даній статті відображаються й інші види зобов'язань окрім виплат. Інформація відносно виплат працівникам відображається у розрізі таких звітних дат: 31 грудня звітного року, 31 грудня попереднього року та 1 січня попереднього року.

«Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід (Звіт про фінансові результати)», зокрема стаття «Адміністративні та інші операційні витрати», розкриває інформацію, яка відображена за рахунками 74 розділу. Тобто, всі виплати працівникам які мали місце у звітному періоді відображаються у даній статті у розрізі звітного та попереднього періоду.

**Висновки.** В результаті проведеного дослідження встановлено та наведено основні аспекти організації обліку виплат працівникам банку. Варто зазначити, що

ефективність функціонування системи бухгалтерського обліку у великій мірі залежить саме від правильно створеної та організованої цієї системи.

Охарактеризовано та наведено основні аспекти організації обліку виплат працівникам банку за допомогою відтворення моделі організації обліку виплат працівникам банку. Модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат – це деякий матеріал чи описово представлена сукупність чітко затверджених та координованих дій зі створення системи бухгалтерського обліку виплат працівникам, що є спрощеною версією модельованого об'єкта або явища (прототипу) і в достатній мірі повторює властивості, суттєві для цілей конкретного моделювання (опускаючи несуттєві властивості, в яких він може відрізнитися від прототипу).

Отже, організація обліку розрахунків з працівниками банку повинна бути створена таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, покращенню організації нормування праці повного використання робочого часу, закріпленні дисципліни праці, підвищенню якості послуг та робіт.

## Список літератури

1. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Д. Соломченко // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. - 2004.-№1.-с.46-50
2. Семенов Г.А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г.А. Семенов, Л.О. Андрущенко // Держава та регіони. – 2009. - №2. – С. 180-187.
3. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / Н.В. Шульга. – Київ, 2008. – 24 с.
4. Постанова НБУ «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» №566 від 30.12.1998 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Наказ «Про затвердження типових форм первинного обліку статистики заробітної плати», затверджений Державним Комітетом статистики України від 05.12.2008 року, № 489 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.dks.gov.ua>
6. Пилипенко А.А. «Організація обліку і контролю» / Пилипенко А.А., Отенко В.І. – Х: «Інжек», 2005. – 424 с.
7. Постанова НБУ «Про затвердження правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України» від 18 червня 2003 року №255 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
8. Постанова НБУ «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України» від 17.06.2004 року №280 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

**Olena Tsyatkovska**

*SHEE «Vadym Hetman Kyiv National Economic University», Kyiv*

### **Key aspects organization of accounting of employee benefits banks**

The purpose of the article is to study the main aspects of accounting of banks employee benefits.

The author of the article examines the analysis and regulatory framework with respect to the tasks. Therefore, the main aspects of accounting in banks based and determined in accordance with the current legislation of Ukraine. This article investigates and substantiates the basic aspects of accounting with respect to banks employee benefits. A specific model of accounting of employee benefit banks is presented and proposed. Based on the model of the main provisions of employee benefit accounting banks the structural and logical scheme of settlement accounting data are developed.

The main aspects of the bank account of employee benefits by playing back model of bank employee benefits accounting are characterized and presented.

### **organization of accounting, employee benefits, calculations, banks**

Одержано 25.02.14