Міністерство освіти і науки України
Полтавська обласна державна адміністрація
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка
Інститут економіки та прогнозування НАН України
Полтавська філія північно-східного наукового центру НАН України
Санкт-Петербурзький державний університет економіки і фінансів
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Київський національний торговельно-економічний університет
Академія митної служби України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Східноукраїнський національний університет імені В. Даля
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського
УВО «Белорусский государственный экономический университет»
Волгоградский институт бизнеса
Університет Мішкольц (Угорщина)
Кооперативно-торговий університет Молдови
International Security Management Association (Латвія)

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції
«Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика»

16–17 травня 2013 року

м. Полтава

УДК 658.005.22
ББК 65.291.21

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика: збірник наукових праць. – Полтава : видавець Шевченко Р.В., 2013. – 564 с., іл..

ISBN 978-966-8798-90-0

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

УДК 658.005.22
ББК 65.291.21

ISBN 978-966-8798-90-0

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка заборонено.

СКЛАД МІЖНАРОДНОГО ПРОГРАМНОГО КОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Биков А.А. – д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та управління Білоруського державного економічного університету, (м. Мінськ, Білорусь);

Зорін А.С. – д.е.н., професор Санкт-Петербурзького державного економічного університету, (м. Санкт-Петербург, РФ);

Ващенко О.О. – д.е.н., доцент, ректор Волгоградського інституту бізнесу (м. Волгоград, РФ);

Вікторова Т.С. – к.е.н., доцент, завідувач кафедри «Московського державного індустріального інституту в м. Вязьмі» (м. Вязьма, РФ);

Д'якон Р. – професор, академік, Dr.sc.ing., президент Вищої школи менеджменту інформаційних систем (м. Рига, Латвія);

Морозова Н.І. – д.е.н., доцент кафедри економіки та управління Волгоградського інституту бізнесу (м. Волгоград, РФ);

Рященко В.П. – Dr. ec., prof. Вищої школи менеджменту інформаційних систем (м. Рига, Латвія);

Хмельницький В.А. – професор, д.е.н, проректор з навчальної роботи Білоруського державного економічного університету (м. Мінськ, Білорусь);

Шавга Л.А., д.е.н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови (Молдова, м. Кишинів);

Шаркова А.В. – д.е.н., професор, завідувач кафедрою, «Фінансового університету при Уряді Російської Федерації» (м. Москва, РФ);

Яшар Камиль оглу Алхасов – доктор філософії з педагогіки, доцент Бакінського слав'янского університету (м. Баку, Азербайджан).

СКЛАД ПРОГРАМНОГО КОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Онищенко В.О. – д.е.н., професор, ректор Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка – голова організаційного комітету;

Азарян Е.М. – проректор з наукової роботи, д.е.н., професор Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського;

Бабич В.П. – д.е.н., профессор Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна;

Бай С.І. – д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету;

Батченко Л.В. – д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту Донецького державного університету управління;

Башта О.І. – д.е.н., професор, директор Кримського наукового центру НАН України;

Брич В.Я. – д.е.н., професор, завідувач кафедрою менеджменту Тернопільського національного економічного університету;

Варава Л.М. – д.е.н., професор, зав. кафедрою менеджменту і адміністрування ДВНЗ «Криворізький національний університет»;

Виноградова О.В. – д.е.н., профессор Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського;

Волков В.П. – д.т.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи, завідувач кафедрою менеджменту організацій і логістики Запорізького національного університету;

Доманчук Д.П. – д.е.н., професор Подільського державного аграрно-технічного університету;

Жилінська О.І. – к.е.н., доцент Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Заблодська І.В. – д.е.н., професор, директор Луганської філії Інституту економіко-правових відносин НАН України;

Захарін С.В. – д.е.н., с.н.с. Інституту вищої освіти НАН України;

Захарова О.В. – д.е.н., доцент ДВНЗ «Донецького національного технічного університету»;

Ігнатьєва І.А. – д.е.н., професор, завідуюча кафедри менеджмента сфери послуг Київського національного університету технологій та дизайну;

Козаченко Г.В. – д.е.н., професор, завідуюча кафедрою менеджменту та економічної безпеки Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;

Кузнєцова І.О. – д.е.н., професор Одеського національного економічного університету;

Лапко О.О. – д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ);

Лахижа М.І. – доктор наук з державного управління, завідувач кафедри державного управління і права ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка;

Лепейко Т.І. – д.е.н., професор, завідувач кафедрою менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету;

Макаренко І.П. – к.е.н., с.н.с., директор Інституту еволюційної економіки;

Маркіна І.А. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту і адміністрування ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка;

Мельник Т.М. – д.е.н, професор Київського національного торговельно-економічного університету;

Момот В.Є. – д.е.н., професор Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля;

Осецкий В.Л. – д.э.н., профессор Киевского национального университета имени Тараса Шевченка;

Отенко І.П. – д.е.н., професор Харківського національного економічного університету;

Паршина О.А. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджмента виробничої сфери ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»;

Пастухова В.В. – д.е.н., професор Науково-досліднцького центру індустріальних проблем розвитку НАН України (м. Харків);

Перерва П.Г. – д.е.н, професор Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

Петруня Ю.Є. – д.е.н., професор, перший проректор – проректор з науково-педагогічної роботи та інноваційної діяльності Академії митної служби України;

Руденко-Сударєва Л.В. – д.е.н., професор, Президент міжнародного освітнього фонду Grail, професор кафедри міжнародних фінансів ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана;

Стадник В.В., д.е.н., професор Хмельницького національного університету;

Тарнавська Н.П. – д.е.н., професор Тернопільського національного економічного університету;

Царенко О.В. – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і аудиту Академії муніципального управління (м. Київ);

Цьохла С.Ю. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту підприємницької діяльності Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського;

Чмир О.С. – д.е.н., професор, заступник директора з наукової роботи Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економічного розвитку і торгівлі України;

Яцура В.В. – к.е.н., професор Львівського національного університету імені Івана Франка.

СЕКЦІЯ 1

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО–ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

УДК 658

В.А. Хмельницький, профессор, проректор по учебной работе
Белорусский государственный экономический университет

СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА КАК ОПТИМАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РЫНКА

Чрезвычайно сложная политическая и экономическая ситуация, которая сложилась в странах постсоветского пространства, обусловлена особенностями переходного периода от тоталитарной системы к гражданскому, демократическому обществу, к соціально-ориентированной рыночной экономике. За последние годы страна значительно продвинулась по пути перехода к рыночным отношениям. Однако имеющиеся элементы рынка не представляют системы, так как нет еще надлежащей институционально-законодательной среды, позволяющей иметь социальную и устойчивую экономику.

Поэтому экономике Белоруссии предстоит еще глубокая трансформация, в ходе которой должны сформироваться современные институты и связи, характерные для социальной рыночной экономики.

В основных направлениях соціально-экономического развития Республики Беларусь на 1996–2000 годы и Национальной стратегии устойчивого развития республики Беларусь определены концептуальные теоретические основы социальной рыночной экономики.

Социально ориентированная рыночная экономика – это высокоэффективная открытая экономика с развитым предпринимательством и рыночной инфраструктурой, действенным государственным регулированием доходов, заинтересовывающим предпринимателей в расширении и совершенствовании производства, а наемных работников – в высокопроизводительном труде. Она гарантирует высокий уровень благосостояния добросовестно работающим членам общества; достойное социальное обеспечение – нетрудоспособным (престарелым, инвалидам, женщинам, находящимся в отпусках по уходу за детьми); эффективную охрану жизни, здоровья, прав и свобод – всем гражданам.

Такая экономика базируется на принципах конституционных гарантий личных прав и свобод граждан, свободы и ответственности предпринимательства, выбора профессии и места работы, равенства всех форм собственности, гарантии ее неприкосновенности и использования в интересах личности и общества, обеспечения взаимоувязки благосостояния работника и результатов его труда, социальной защиты нетрудоспособных и других социально незащищенных слоев населения, социального партнерства между государством, профсоюзами и союзами нанимателей.

Основную роль субъекта, направляющего и регулирующего переход к новому экономическому строю в Республике Беларусь, берет на себя государство. Оно определяет правовое поле, полiтико-административные условия, экономическую политику, включая развитие государственной и частной собственности, создание конкурентных условий, а также инновационную, структурно-инвестиционную, бюджетно-налоговую, денежно-кредитную, ценовую и кадровую политику.

Таким образом, в процессе перехода к социально ориентированной рыночной экономике должны произойти изменения не только в соотношении экономических и административных методов управления, но и в самом экономическом механизме, включая и усиление механизма межгосударственного регулирования.

Литература:

1. Ламеко П. Шведская модель экономической реформы // Белорусский банковский бюллетень, №2. – 2001.
2. Головачев А. С. Анализ и тенденции соціально-экономического развития РБ // Экономика. Управление. Право. №2. – 2002.
3. Основы экономической теории: Учеб. пособие / В.Л. Клюня, М.И. Зеленкевич, Н.В. Черченко и др. ; под ред. В.Л. Клюни. – Мн. : НКФ “Экоперспектива”, 1996. – 336 с.

УДК 334

Н.И. Морозова, д.э.н., доцент
Волгоградский институт бизнеса (г. Волгоград, Россия)

ИНТЕГРАЦИЯ ЧАСТНОГО И ПУБЛИЧНОГО КАПИТАЛА КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРАХ

Как показывает мировая практика, в качестве ключевого инструмента совершенствования системы управления в экономической и социальной сферах выступает механизм государственно-частного партнерства (далее – ГЧП), представляющего собой институциональный и организационный

альянс государственной власти и частного бизнеса с целью реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности – от развития стратегически важных отраслей экономики до предоставления общественных услуг в масштабах всей страны или отдельных территорий. В результате происходит объединение материальных и нематериальных ресурсов общества и частного сектора на долговременной и взаимовыгодной основе для создания общественных благ (благоустройство и развитие территорий, развитие инженерной и социальной инфраструктур) или оказания общественных услуг (в области образования, здравоохранения, социальной защиты и т.д.).

Несмотря на большой потенциал ГЧП, до сих пор нет общепризнанного определения понятия «государственно-частное партнерство», что создает угрозу публичным интересам, формирует предпосылки для коррупции, перемещения государственных активов в частные коммерческие организации. Наибольшее распространение получило определение, приводимое в сборнике нормативных актов «Возможности федеральных инвестиций через ГЧП...», в котором под государственно-частным партнерством понимают «...любые официальные отношения или договоренности на фиксированный или неограниченный период времени между государственными и частными участниками, в котором обе стороны взаимодействуют в процессе принятия решения и соинвестируют ограниченные ресурсы, такие как деньги, персонал, оборудование и информацию для достижения конкретных целей в определенной области». При этом акцент делается на том, что «Правительство в ГЧП-проектах выступает не столько регулятором или катализатором экономической активности, сколько партнером частного сектора, участвует в проектах на равных правах с частным инвестором, а не реализует в отношении его свои властные полномочия». В основе приведенной формулировки «...лежит определение public-private partnerchip (PPP), используемое в официальных документах Организации экономического сотрудничества и развития».

Для того чтобы реализовать ГЧП как определенный комплекс взаимосвязей и взаимоотношений между государством и бизнесом, необходимы информационные, кадровые, инновационные, а прежде всего инвестиционные ресурсы, получаемые из различных источников. Как известно, между инвестициями и экономической динамикой существуют прямые и обратные системные связи: рост инвестиций в реальную хозяйственную деятельность способствует экономическому росту и, наоборот, снижение величины инвестиций может обусловить экономический спад. Об этом писал еще известный ученый Дж. М. Кейнс. Эффект мультипликатора целесообразно использовать при обеспечении относительно равномерного экономического роста, выбирая для государственного и частного инвестирования предприятия, позволяющие

обеспечить наиболее протяженный «поток заказов». Эффект мультипликатора расходов будет в территориальном разрезе максимальным, если в ходе осуществления инвестиций из федерального бюджета «узкие места» в производственной цепочке будут ликвидированы за счет капиталовложений из бюджетов нижестоящих уровней и путем привлечения частных инвесторов. Реализация данной политики обеспечивается действием рыночного механизма.

Россия первый опыт в области реализации проектов ГЧП получила в сферах ЖКХ, строительства трубопроводных систем, объектов электроэнергетики еще в середине 1990-х в условиях правового вакуума, поскольку Федеральный закон «О концессионных соглашениях» был принят только в 2005 году. Постепенно ряд наиболее актуальных проблем применения ГЧП был решен и на законодательном уровне. В настоящее время Минэкономразвития России во исполнение поручений Правительства РФ разработало проект Федерального закона «О государственно-частном партнерстве». Предложенные изменения законодательства призваны снять существующие ограничения и расширить возможные формы реализации проектов на принципах ГЧП. Как указано в пояснительной записке, сейчас бюджетные ограничения не позволяют финансировать всю необходимую инфраструктуру за счет средств бюджета. Именно эту проблему призвано решить государственно-частное партнерство.

В качестве института, содействующего привлечению инвестиций, может стать Федеральный фонд поддержки инвестиций в регионах, который призван стимулировать регионы увеличивать расходы на инвестиции. «Это средства федерального бюджета, которые будут предусмотрены для стимулирования субъектов создавать свои инвестиционные фонды и увеличивать свой инвестиционный потенциал». Из Инвестиционного фонда планируется осуществлять прямое софинансирование проектов, направленных на улучшение социально–экономического положения регионов, развитие инфраструктуры, участие в акционерном капитале компании, которая занимается реализацией социально значимых проектов.

Кроме того, специальным органом, принимающим участие в реализации государственно-частного партнерства, является Внешэкономбанк, который осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 17 мая 2007 г. № 82-ФЗ «О банке развития», и является национальным институтом развития. По организационно-правовой форме он относится к государственным корпорациям. В его компетенцию входит, в частности, оказание финансовой поддержки инвестиционных проектов, являющихся приоритетными для развития экономики.

Субъектом ГЧП является также Российская венчурная компания, которая создана с целью стимулирования создания в России собственной индустрии венчурного инвестирования, развития инновационных отраслей экономики и продвижения на международный рынок российских наукоемких технологических продуктов.

Обращаясь к мировой практике необходимо отметить, что значительный рост инвестиций в инфраструктуру с использованием механизмов ГЧП происходит в Юго-Восточной Азии, причем на Китай приходится до 90% таких сделок. Бразилия, Китай, Индия, Турция также демонстрируют высокий уровень использования механизмов ГЧП.

В странах Европы и США наблюдается неравномерное использование ГЧП. В период с 1990 по 2010 гг. в ЕС были реализованы 1452 проекта ГЧП на сумму 272 млрд. евро. Только в 2010 г. их было 112, и их стоимость составила 18,3 млрд. евро. Значительная доля проектов ГЧП присутствует в экономике Франции – общий объем соглашений ГЧП за 2010 г. составил 1,8 млрд. евро. По количеству соглашений ГЧП бесспорным лидером является Великобритания, на экономику которой по итогам 2010 г. приходится 44 сделки из 112 проектов в ГЧП в целом по ЕС. С 1990 по 2009 гг. доля Великобритании в общеевропейском количестве проектов в ГЧП составила 67,1%, а по их стоимости – 52,5%. Следующие результаты по численности и стоимости соглашений ГЧП в общем объеме ЕС за аналогичный период продемонстрировала Испания – 10,1% и 11,4% соответственно. На третьей позиции Франция – 5,4% и 5,3%. Если же говорить о показателях 2010 г., то во Франции было реализовано 19 проектов в рамках ГЧП.

Для стимулирования инвестиционной активности в развитие инфраструктуры можно использовать опыт Франции (унитарное государство), где создан фонд компенсации НДС, который предназначен для возмещения местным бюджетам расходов на оплату налога, которым облагаются инвестиции. Это своеобразный способ возмещения НДС из бюджета центрального правительства в местный. В России возмещение налога получают организации – плательщики налога или индивидуальные предприниматели, но не бюджет. Возврат налога в региональный и местный бюджет увеличит его величину и позволит финансировать другие расходы. Более того, компенсации НДС будут поощрять инвестиционную деятельность региональных органов власти и органов самоуправления. Использование такого механизма в России позволило бы поддерживать высокие темпы экономического развития и поощрять те регионы и муниципальные образования, которые способствуют инвестициям за счет бюджетных средств и активно привлекают частные инвестиции.

Таким образом, на современном этапе развитие с целью повышения качества жизни населения невозможно без участия государства, задача которого должна состоять в том, чтобы с помощью различных механизмов

(в частности, ГЧП) стимулировать привлечение инвестиции в обновление основных фондов, инфраструктуры, строительство новых предприятий, проведение научно-технических разработок. Все это будет способствовать совершенствованию системы управления в социальной и экономической сферах, и, как следствие, более полному удовлетворению потребностей населения в товарах и услугах, созданию дополнительных рабочих мест, повышению уровня и качества жизни населения.

Литература:

1. Дерябина М. Государственно–частное партнерство: теория и практика // Вопросы экономики. 2008. – № 8. – С. 61–77.
2. Литягин Н.Н. О некоторых аспектах государственно-частного партнерства // Российская юстиция. 2012. – № 7. – С. 6–7.
3. Возможности федеральных инвестиций через ГЧП: Сборник нормативных актов по ГЧП в Российской Федерации. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 972 с.
4. О концессионных соглашениях : Федер. закон от 21.07.2005 N 115–ФЗ (ред. от 25.04.2012) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2013) // Собрание законодательства РФ.2005. № 30 (ч. II). ст. 3126.
5. Проект Федерального закона "О государственно-частном партнерстве" (с полным текстом документа можно ознакомиться по следующей ссылке: http://www.economy.gov.ru/minec/ about/structure / depregulatinginfluence/doc20120622_015).
6. Федеральный фонд поддержки инвестиций в регионах может быть создан в январе 2012 г. [Электронный ресурс] //Министерство финансов РФ Режим доступа: http://minfin.ru/ru/press/spech/index.php?id4=12079
7. О банке развития : Федер. закон от 17.05.2007 № 82–ФЗ (ред. от 25.06.2012) // Собрание законодательства РФ.2007. № 22. ст. 2562.
8. Об открытом акционерном обществе "Российская венчурная компания : Постановление Правительства РФ от 24.08.2006 № 516 // Собрание законодательства РФ. 2006, № 35. ст. 3762.
9. Захаров А.Н. Роль механизмов государственно-частного партнерства в решении экономических и социальных проблем России // Мировое и национальное хозяйство. 2011. № 1(16). Режим доступа: http://www.mirec.ru/ old/index.php%3Foption=com_content&task=view&id=177.html
10. По данным сайта WOC Research (World Organization of Creditors) Режим доступа: http://research.wocorg.com/index.php?name=News&op= article &sid =17
11. Развитие государственно–частного партнерства в странах ЕС и России // Электронный журнал "Инициативы XXI века". Режим доступа: http://www.ini21.ru/?id=1231.

УДК 656.2:338.47:658

Ю.С. Бараш, професор, **О.С. Прозорова**, студент
Дніпропетровський національний університет
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна

ВАЖЛИВІСТЬ ЗМІНИ ТАРИФІВ НА ПАСАЖИРСЬКІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ У ПРИМІСЬКОМУ СПОЛУЧЕННІ

За останні 5 років витрати за перевезення пасажирів залізничним транспортом України в приміському сполученні становили понад 14 млрд. грн., хоча законодавством передбачена компенсація перевізнику за здійснення соціальних видів перевезень.

Незважаючи на це залізничний транспорт виконує свої обов'язки перед людьми в повному обсязі, не виходячи за рамки норм безпеки перевезень. Однак якість цих перевезень, особливо в приміському сполученні, не відповідає рівню комфорту та сервісу.

Українські залізниці з 2012 року почали впроваджувати структурну реформу, якою передбачено удосконалення діяльності усіх господарств та розподіл обліку витрат за видами перевезень з подальшим поступовим припиненням перехресного субсидування пасажирських перевезень за рахунок вантажних.

Приміські пасажирські перевезення мусять також реформувати свою діяльність з метою покращення економічних показників.

Укрзалізниця для подальшого вирішення проблем приміського сектору пасажирських перевезень і нормалізації ситуації подавала Міністерству інфраструктури проект плану капітальних інвестицій на 2013 рік, згідно з яким у 2013 році пропонується направити з міських бюджетів понад 5,4 млрд. грн. на оновлення пасажирського рухомого складу. Але цього буде недостатньо. На даний час доходи від перевезення пасажирів залізничним транспортом навіть на половину не покривають фактичних витрат.

І потрібно побудувати нові науково-обґрунтовані тарифи на перевезення пасажирів у приміському сполученні. Це є дуже актуальним питанням, бо наша тарифна система побудована за часи СРСР, що не відповідає вартості витрат, тому і не покриває їх. Потрібно перерахувати існуючи тарифи і привести їх до науково обґрунтованих, тому що вони не змінювались з часів прийняття незалежності України.

За допомогою розподілення витрат на пасажирські перевезення в приміському сполученні, розробки нового підходу до визначення базових тарифів, та за новою методикою визначення їх ми зможемо довести тарифи до науково обґрунтованих.

Потрібно встановити витрати з перевезень пасажирів у приміському сполученні з розподілом за господарствами та складовими (локомотивна, моторвагонна, пасажирська та інфраструктурна).

Тарифи у нас найдемократичніші, тобто низькі. Результат – значний фінансовий мінус у веденні господарської діяльності. Борги накопичуються: так, тільки за останні п’ять років за перевезення пасажирів залізничним транспортом України у міському сполученні отримано доходів на суму 2 млрд. грн., а експлуатаційні витрати становили 16 млрд. грн.

Покриття витрат становить лише 18,5%. Недофінансування призводить до погіршення якості перевезень пасажирів. Тарифи на перевезення нижче собівартості.

Збитки від пасажирських перевезень покривались перехресним субсидуванням від вантажних перевезень. Але, враховуючи складну економічну ситуацію і зниження об’ємів вантажних перевезень, так далі йти не може.

Цим збитком знищується вантажні складові. Тарифи на залізничні перевезення регулюються державою, а ціни на продукцію, яка використовується залізничним транспортом, залишаються вільними і формуються, як правило, підприємствами монопольно і в незначній мірі – в умовах конкуренції.

Тарифи на перевезення пасажирів в декілька разів нижче в Україні ніж в Європі. Аналіз співвідношення тарифів по видам сполучень між Україною та країнами СНГ свідчить про те, що майже по всім видам сполучень рівень українських тарифів набагато нижче. Наприклад, вартість білету в купейному вагоні поїзда Москва – С.Петербург становить 179–729 грн. в залежності від фірми поїзда. Разом з тим, проїзд в купейному вагоні аналогічного по дальності поїзда Київ – Одеса складає 95–105 грн.

Тарифи є дуже низькими. Потрібно виявити методику, як вижити в таких економічних умовах на ринку.

УДК 658.017 : 334.722.8

Д.П. Доманчук, д.е.н., професор, **А.Д. Чикуркова**, д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту організацій і адміністрування,
Л.М. Прокопчук, ассистент
Подільський державний аграрно-технічний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ

Трансформаційні процеси, інституційні зміни в економіці України зумовлюють особливості формування і розвитку акціонерних товариств, та вимагають якісно нових підходів до вивчення системи управління корпоратизованими підприємствами і оцінки результатів їх роботи.

Особливістю функціонування корпорацій є існування різних за інтересами та можливостями впливу на результати діяльності груп зацікавлених сторін. Найбільш вагомими є інтереси таких груп як акціонери, менеджери, наймані працівники підприємства, кредитори, держава, споживачі та постачальники. Саме вони та характер взаємодії інтересів цих груп справляють значний вплив на результати діяльності компанії. Різноспрямованість інтересів зацікавлених сторін в акціонерному товаристві спричиняє виникнення конфліктів всередині корпорації, що значно послаблює її позиції у зовнішньому середовищі. Розв'язанню конфліктів інтересів та узгодженню цілей діяльності акціонерного товариства з усіма учасниками корпоративних відносин сприятиме формування ефективних систем корпоративного управління, що підвищить стійкість та розширить перспективи функціонування компанії, сприятиме динамізму розвитку і підвищенню ефективності управління.

У даний час, незважаючи на постійний розвиток і удосконалення як аналітичної функції управління, так і самої системи управління, спостерігається значний дисбаланс в аналітичній оцінці діяльності корпорацій. Це пов'язано з цілою низкою чинників:

– фахівці у області економічного аналізу не виділяють окремим об'єктом розгляду діяльність корпорацій [4, с.125]. Отже аналіз фінансово–господарської діяльності корпорацій прирівнюється до аналізу діяльності будь–якого іншого підприємства, що є принципово невірним, оскільки ціль функціонування, розподілення функцій володіння і управління, організаційна структура і інформаційне забезпечення, а отже і методика проведення повинні мати відмінності, що враховують всі ці особливості;

– фахівці у області корпоративного управління практично не розглядають аналітичну функцію в системі корпоративного управління, що значно знижує якість управління і суттєво обмежує його ефективність [3, с.145].

Тому нами виділено такі особливості діяльності акціонерних товариств, які обов'язково мають бути враховані при розробці методики аналізу:

– розподілення функцій володіння і управління акціонерним товариством призводить до необхідності обов'язкового обліку інтересів і власників, і персоналу, що управляє;

– наявність великої кількості структурних підрозділів (філіали, відособлені підприємства, допоміжні виробництва), що мають велику географію розміщення, висуває нові вимоги до методики аналізу. Перш за все, це необхідність використання «універсальних» показників, які характеризують роботу структурних підрозділів акціонерних товариств незалежно від виду діяльності і місця розташування.

Оцінювання системи корпоративного управління в компанії здійснюється експертами за 10-бальною шкалою (10 – найвищий бал, 1 – найнижчий бал) як по окремих чотирьох напрямках, так і в цілому. На підставі експертної оцінки виводиться підсумковий рейтинг корпоративного управління (РКУ). Основними компонентами, за якими здійснюється оцінювання, є:

1. Структура власності і впливу з боку власників: прозорість структури власності, концентрація власності і вплив з боку власників.

2. Відносини із зацікавленими сторонами: регулярність проведення зборів акціонерів, можливість участі в них й одержання відповідної інформації, процедури голосування і регламент ведення зборів акціонерів, права власності (реєстрація і передача, рівність прав власності).

3. Фінансова прозорість і розкриття інформації: прийняті стандарти розкриття інформації, своєчасність і доступність інформації, що розкривається, незалежність аудитора, його статус).

4. Структура і методи роботи ради директорів і менеджменту: структура і склад ради директорів, роль і ефективність ради директорів, роль і незалежність виконавчих директорів, політика щодо винагород, оцінки результатів роботи і посадових переміщень директорів і менеджерів [6, с. 165].

Література:

1. Сазонец І. Л. Особенности механизма функционирования акционерных обществ / І.Л. Сазонец. – Донецк : ИЭП НАН Украины. 1997. – 44 с.
2. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 648 с.
3. Рассел Л. Планирование будущего корпорации. Пер. с англ. / Л.Рассел. – М. : Сирн, 2002. – 256 с.
4. Барнгольц С. Б. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта : [Учеб. пособие] / С.Б. Барнгольц, М. В. Мельник. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 240 с.
5. Небава М.І. Теорія корпоративного управління: вузлові питання / М. І. Небава. – К. : ЦНЛ, 2004. – 295 с.

6. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні / В.М. Гриньова. – К., 2003. – 324 с.
7. Про акціонерні товариства : Закон України від 17.09.2008 р. № 514–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – №50–51.
8. Принципи корпоративного управління України // Цінні папери України. – 2003. – №29. – С. 1–16.

УДК 65:64.006

І.А. Ігнатьєва, д.е.н., професор, О**.Б. Моргулець**, к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПОСЛУГ

Сьогодні стрімкий розвиток сфери обслуговування призвів до посилення зацікавленості науковців її проблемами та перспективами. Багато уваги приділяється дослідженню окремих складових послуги, зокрема якості обслуговування. Більшість наукових розробок, як правило, зосереджено на особливостях послуг, які визначають відмінності системного забезпечення якості товарів від якості процесу обслуговування. Разом з тим залишається не розробленою проблема забезпечення та управління якістю послуг.

Для більшості споживачів якість послуг – поняття дуже широке і неоднозначне, тому кожен розуміє його по-своєму і дуже часто неправильно. Справа в тому, що якість – це не окремо взята ознака, а найчастіше цілий комплекс ознак, які дозволяють у сукупності судити про послугу. При цьому частина споживачів розуміє під якістю загальний, широкий зміст, а інша – конкретні ознаки.

Фахівці з якості послуг вважають, що якість – це чітко визначена величина, її можна виміряти, проконтролювати, і тому якість піддається управлінню і вдосконаленню [1-5]. Узагальнюючи наукові погляди на визначення якості послуг можна виокремити три основні підходи.

Якість як «відповідність вимогам» – передбачає, що до початку розробки і створення послуги було визначено набір однозначних, що піддаються виміру вимог, які гарантують її якість і контролюються на всіх етапах процесу обслуговування. Будь-які відхилення від цих вимог розцінюються як дефекти, тобто як ознаки відсутності якості або її зниження.

Якість як «придатність до споживання» – означає, що послуга може задовольнити потреби споживача. У цьому визначенні в якості відображена роль споживача. Адже, якщо розібратися по суті, споживач купує не послугу, а гарантію виробника, що його очікування будуть повністю задоволенні. Споживача цікавить не стільки відповідність послуги раніше встановленим вимогам, скільки її споживчі властивості,

наприклад, швидкість обслуговування, унікальність, надійність, а також те, наскільки всі ці ознаки відповідають ціні послуги.

Якість як «конкурентна перевага» – це візитна картка підприємства. Сьогодні якість має стати ключовою ланкою підвищення конкурентоспроможності послуг, яка відіграє найважливішу роль у забезпеченні ефективності роботи всієї сфери обслуговування.

Зрештою обидва підходи до визначення поняття якості послуг тісно пов'язані і чудово узгоджуються одне з одним. Якість послуг – комплексне поняття, що всебічно характеризує ефективність діяльності, стиль управління, стратегію, маркетинг і організацію надання послуг, тому ефективне управління якістю є однією з найбільш актуальних проблем на сьогодні. У конкурентній боротьбі перемагають лише ті підприємства, які постійно ведуть роботу з забезпечення і вдосконалення якості обслуговування за важливими для споживачів показниками. Якість сьогодні стає головним детермінантом формування кінцевого результату підприємства і особливо це стосується сфери обслуговування [4].

Забезпечення якості послуг – це сукупність запланованих і систематично здійснюваних заходів, які створюють необхідні умови для того, щоб послуга задовольняла визначені вимоги. Інакше кажучи, система має забезпечувати впевненість у безвідмовному функціонуванні всіх її складових. Це стосується вимог до обладнання, сировини, матеріалів, комплектувальних виробів, метрологічних засобів, персоналу тощо.

У праці [6] автори досліджують показники, які формують якість послуги, зокрема: якість продукції, що використовується для надання послуги; якість виробничих процесів; якість праці обслуговуючого персоналу; запити споживачів; комплектація набору основних і додаткових послуг.

Перелік показників запропонований авторами можна розширити наступними показниками: якістю фізичного оточення, яке безпосередньо впливає на психологічне та емоційним сприйняттям споживача, що прямопропорційно впливає на оцінку якості ним.

Зважаючи на важливість забезпечення якості послуг найбільшою проблемою в цій сфері для українських сервісних підприємств є відсутність нормативно-правової бази. Міжнародний досвід свідчить про те, що необхідним інструментом, що гарантує відповідність якості послуг вимогам нормативно-технічної документації, є сертифікація.

Необхідність у створенні єдиної системи стандартизації та сертифікації в сфері послуг постала вже давно. Всі нормативні документи мають бути гармонізовані з міжнародними та європейськими вимогами. Цей процес є довготривалим, пов'язаним з певними труднощами, але обов’язковим для виконання, інакше вітчизняним виробникам ніколи не завоювати міжнародний ринок послуг. Разом з тим, саме за умови дотримання стандартів споживач зможе мати гарантію якості, а виробник

стабільний прибуток, а отже виграють від цього і споживачі і виробники послуг. Зважаючи на це, якість сьогодні є запорукою не тільки прибутковості підприємства, а й визнання його лідерства на ринку та успішності довгострокового розвитку бізнесу.

Література:

1. Чи можна виміряти якість? Тематичний каталог статей. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://arhiv–statey.pp.ua/index.php? newsid=7970
2. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р.О., Мердик Р.Г. Управление и организация в сфере услуг: теория и практика. – СПб: Питер, 2002. – 782с.
3. Альошкін С.Л. Методологічні основи управління якістю надання побутових послуг // Економічний вісник Донбасу № 3 (29), 2012. – С. 175–178.
4. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг. – К.: ЦУЛ, 2012. – 385 с.
5. Белостоцкая А.А., Круглов А.В. Оценка качества в системе маркетинга услуг. – СПб.: Изд–во СПГУЭФ, 2009. –76 с.

УДК 65.012.32:35. 58

Г.В. Козаченко, д.е.н., професор, **А.А. Алєйніков**, к.е.н. доцент
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

АДМІНІСТРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ З ВИКОРИСТАННЯМ ТЕХНІКИ БЮРОКРАТІЇ

Упорядкування управлінських робіт за ознаками «часовий горизонт виконуваних управлінських робіт» і «зв'язок управлінських робіт з кінцевим результатом виконання прийнятих рішень» надало змогу виділити у структурі системи управління підприємства адміністративне управління, в якому виконуються переважно управлінські роботи формального характеру.

Адміністративне управління здійснюється в режимі реального часу, передбачає організацію процесу виконання визначених завдань, розподіл доручень між виконавцями, безпосередній вплив на їхню працю. Саме тому в адміністративному управлінні значною є роль бюрократичних інструментів, які є формою використання техніки бюрократії в управлінні підприємством.

Бюрократичні інструменти розглядаються як сукупність способів, прийомів, правил, регламентованих процедур, стандартів, документів, моделей, які існують у певній формі, затверджені або ухвалені відповідно до наявного порядку. Використання бюрократичних інструментів забезпечує прийнятний рівень бюрократизації адміністративного управління – процесу формалізації адміністративного управління підприємством. Бюрократизація має багато раціонального для забезпечення результативності адміністративного управління. Якщо рівень

бюрократизації не контролювати, то можливі ситуації надмірного або недостатнього використання бюрократичних інструментів, що ускладнює адміністративне управління підприємством.

Рівень бюрократизації адміністративного управління розглядається як міра (ступінь) формалізації робіт з адміністративного управління за допомогою бюрократичних інструментів, що забезпечує певне співвідношення форми та змісту таких робіт. Раціональний рівень бюрократизації управління означає, що в адміністративному управлінні підприємством за допомогою бюрократичних інструментів виконуються саме формальні роботи.

Рівень бюрократизації адміністративного управління підприємством визначається за результатами порівняння кількості робіт з адміністративного управління, які мають виконуватися із застосуванням бюрократичних інструментів, та кількості фактично виконуваних таких робіт із застосуванням бюрократичних інструментів. Еталонний обсяг робіт з адміністративного управління визначено за допомогою функціональної моделі сукупності робіт з адміністративного управління підприємством.

Для забезпечення раціонального рівня бюрократизації адміністративного управління розроблено організаційний механізм раціональної бюрократизації. Метою його створення і функціонування є забезпечення раціонального використання бюрократичних інструментів в адміністративному управлінні підприємством. Структуру такого механізму утворює матричне поєднання блоків та елементів, з яких він складається, а опис робіт й операцій, що виконуються при функціонуванні механізму, подано за допомогою відповідних алгоритмів.

Раціональне використання бюрократичних інструментів в адміністративному управлінні підприємством передбачає їхнє постійне оновлення шляхом модернізації з метою забезпечення відповідності змінам у виконанні робіт з адміністративного управління. Модернізація бюрократичних інструментів передбачає регулярне внесення до них відповідних змін. Будь-який бюрократичний інструмент має свій життєвий цикл і на етапі старіння бюрократичного інструменту має розпочинатися його модернізація. З використанням середнього значення тривалості життєвого циклу за групами бюрократичних інструментів та його часової структури можна розрахувати календарні нормативи, що є базою календарних програм модернізації бюрократичних інструментів, для чого розроблено стандартну процедуру їхнього формування.

УДК 338.45.621

І.О. Кузнецова, д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту організацій
та зовнішньоекономічної діяльності,
А.І. Маркова, аспірант
Одеський національний економічний університет

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ

Бізнес-ландшафт сучасної організації знаходиться під впливом динамічних змін зовнішнього середовища, які поставили перед теоретиками та практиками стратегічного управління чимало нових завдань. Одним з найважливіших з них є розв'язання проблеми формування й підтримки довгострокових конкурентних переваг. Розділення їх джерел на зовнішні та внутрішні стосовно меж організації стало витоками дискусії між підходами галузевого позиціонування та ресурсним. В останнє десятиріччя ресурсний підхід став домінуючою парадигмою в теорії стратегічного управління. Стрімкий розвиток її популярності вимагає систематизувати доробки авторів та чітко визначити сутність дефініції «ключова здібність організації». Загальновідомо, чітке визначення базових понять – є важливим стимулюючим фактором розвитку будь-якої теорії, що визначає актуальність згаданого питання.

Введення поняття ключової компетенції організації К. Прахаладом й Г. Хемілом дозволило привернути увагу до того, що реальні джерела конкурентних переваг полягають у здатності керівництва об'єднати розпорошені по компанії технології і виробничі навички в компетенції, які створюють конкурентні переваги. Разом з тим дефініція ключової компетенції організації на сьогодні не отримала чіткого визначення, що утруднює становлення теоретико-методологічного апарату стосовно її ідентифікації та розвинення.

Такі автори як Г. Сталк, П. Еванс і З. Шульман вважають, що компетенція сама по собі не забезпечує формування конкурентної переваги та ввели поняття здібність організації як сукупність бізнес-процесів, що дають можливість досягати успіху. На відміну від попередників для визначення організаційних здатностей вони розглядають навички й ділову активність через призму ланцюжка створення вартості компанії.

Повністю поділяючи думку теоретиків ресурсного підходу стосовно стійких конкурентних переваг як вмілого використання ресурсів, ми вважаємо за доцільне для визначення цього явища використовувати поняття «здібність організації». Проте ми розглядаємо її не як сукупність бізнес-процесів, що створюють можливість досягати успіху, а як вміння ефективно виконувати будь-який вид діяльності. У такий спосіб акцент

переноситься на те, що здібності виявляються не у складі бізнес-процесів, а через їх виконання.

Загальновідомо, що успішне виконання будь-якого процесу пов'язано із досконалістю технології з використанням якої він здійснюється. Тобто можна припустити, що технологія здійснення бізнес-процесів визначає здібності організації. Враховуючи, що у широкому значенні технологію розуміють як обсяг знань, котрі використовують для виробництва товарів і послуг з економічних ресурсів, можна стверджувати, що технологія – це сукупність формалізованих знань про виконання процесу.

Хоча технологія дійсно має вирішальне значення у здійсненні будь-яких процесів, але сама по собі не створює стійких конкурентних переваг. Ключові здібності організації відрізняють труднощі щодо їх копіювання. Тому буде логічним для формування здібностей організації саме з такою відмінною властивістю скористатися здобутками концепції створення організаційного знання І.Нонака й Х.Такеучі.

Виходячи з того, що в ресурсній концепції акцентується увага на знаходженні стійких конкурентних переваг, можна стверджувати, що невід'ємною складовою ключових здібностей організації повинні бути компетенції персоналу як носій неформалізованого знання.

Отже, здібності організації ми розглядаємо як вміння виконувати будь-які види діяльності, котрі в кінцевому разі утворюють ланцюг цінності організації. Вищенаведені розміркування дозволяють обґрунтовано стверджувати, що здібності організації реалізується через дві складові, котрі є носіями формалізованого та неформалізованого знання, а саме: технологію та компетенції персоналу. У даному разі технологія є носієм формалізованих знань про можливість найбільш ефективно виконувати процеси в організації. Людська складова доповнює її як носій неформалізованих знань й у такий спосіб створює перепони для імітування конкурентами.

УДК 005.52:005.72

Т.І. Лепейко, д.е.н., професор,
завідувач кафедрою менеджменту та бізнесу
Пушкар О.І., д.е.н., професор
Харківський національний економічний університет

ІНФОРМАЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Плинність процесів підприємства вимагає від керівництва прийняття швидких та ефективних рішень для забезпечення управління змінами. Актуальність інформаційного контексту управління підтверджується тим,

що у науковій літературі немає сформованої думки про управління сучасним підприємством з урахуванням тенденцій інформаційної економіки. немає єдності у теорії та практиці стосовно доцільності цілеспрямованого управління організаційними змінами. Виникають також термінологічні дискусії щодо ідентифікації організаційних змін. Тому метою даної роботи є викладення авторського підходу до інформаційної складової управління підприємством, зокрема організаційними змінами та трансформаціями.

Різні аспекти управління організаційними змінами є предметом наукових досліджень зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: Бергера Л., Брукінга Є., Віханського О., Дональдсона Дж., Друкера П., Єрмошенка М.М., Катела Р., Клімова С.М., Козаченка С.В., Кондратьєва М.Д., Котлера Ф., Кубра М., Куліка В.А., Лузіна А.Є., Мазура І.І., Мільнера Б.З., Панченка Є.Г., Прокопенка І.І., Твіса Б., Уотермана Р., Ушанова Ю., Чендлера Алф., Шапіра В.Д., Шумпетера Дж., Янга С., Ярошенка Ф.О. та ін. Але, як показує практика, прикладні аспекти впровадження інформаційних технологій в управління організаційними змінами недостатньо досліджені.

Формування нової парадигми науково-технічної революції в 21 столітті, яка призвела до змін у світовій цивілізації і головною частиною якої є інформатизація всіх сторін суспільства [1]. Все це визвало розвиток інформаційної економіки основною складовою якої є інформаційна сфера, як сфера діяльності підприємства, що включає усі види діяльності з інформаційними об’єктами та суб’єкти, які здійснюють цю діяльність. Особливостям інформаційного забезпечення підприємств присвячені роботи Кармінського А.М., Левицького С.І., Льопи Р.М., Салига С.Я. , Фатюхі В.В., Саєнко В.Г., Демидової І.А. та ін [4, 7, 9; 10]. Узагальнення наукових праць цих вчених дозволило зробити висновок, що недостатньо дослідженими залишаються питання методології формування інформаційного забезпечення, яка б враховувала особливості розвитку підприємств в сучасних умовах.

Під інформаційним забезпеченням розвитку підприємства будемо розуміти процес моніторингу інформаційного середовища, зберігання, передачі, обробки та використання інформації для задоволення інформаційних потреб у процесі формування та досягнення цілей функціонування та розвитку підприємства.

Лафта Дж. в [7] виділяє два основні підходи до формування систем інформаційного забезпечення – функціональний та системний. Сучасна методологічна література представлена різноманітними науковими підходами до формування інформаційного забезпечення управління і різних його сфер. Так, серед сучасних вчених, що займаються питаннями організації інформаційного забезпечення можна виділити Саєнко В.Г., Демидова І.А., Цопу Н.В., Герееву Т.Р., Панкова В.А. та інших. Аналіз

сучасних робіт [4, 6, 7, 8, 9; 10] дозволив сформулювати основні завдання вимоги до інформаційного забезпечення розвитку підприємства:

– орієнтація на досягнення цілей функціонування або розвитку підприємства;

– визначення потреби в інформації;

– формування та дослідження інформаційного середовища функціонування і розвитку підприємства;

– вибір джерел надходження інформації;

– організація збору, фіксації, обробки, передачі, зберігання і використання інформації;

– побудова моделі інформаційних потоків;

– проведення оцінки ефективності інформаційного забезпечення.

Вважаємо що основні завдання в управлінні змінами на підприємстві є слабоформалізованими. Тому вважаємо за доцільне запропонувати підхід до вирішення слабо формалізованих задач управління змінами на підприємстві в інформаційному контексті, який складається з наступних етапів:

– Діагностика завдання;

– Конструювання моделі задачі на основі наявної інформації;

– Формування мультимедійного контенту – пошук відсутньої інформації;

– Уточнення моделі задачі;

– Критичний аналіз встановлених оцінок і їх корекція;

– Формування (вибір) рішення.

На нашу думку, можна погодитися з авторами [2] та обрати базовими принципами підходу наступні:

– принцип необхідної різноманітності,

– принцип додатковості,

– принцип підтримки різних мовних моделей світу,

– принцип синергізму (дизайн і інтерфейс – як продовження реалізації функцій контенту),

– принцип підтримки різних видів інтелекту,

– принцип позитивного заворотного зв'язку,

– принцип агрегування в контенті раціональних компонент, метафор і аналогій

– система підтримує і активізує інтуїтивні й творчі здатності фахівців

– принцип семантичного стиснення інформації.

Тому при моделюванні інформаційних процесів необхідно використовувати задачі, які слабоко або погано формалізуються і мають наступні властивості:

– умови визначені не повністю;

– формулювання завдання містить протиріччя;

– зв'язки не всі задані в аналітичній формі;

– залежності представлені як розпливчасті відбиття;
– обмеження погано визначені;
– модельні уявлення про об'єкт містять еволюцію моделей;
– інформація про об'єкт містить еволюцію інформації;
– угоди про поняття рішення не всі є в наявності;
– оцінка рішення виробляється за системою неузгоджених, суперечливих критеріїв;
– рішення не є єдиним, нестійкість рішення до малих варіацій вихідних даних.

В цьому контексті виникає необхідність формулювання правил використання методу діалогового інформаційно-структурного моделювання:

1. Метод орієнтований на формалізацію професійних знань експертом-спеціалістом.
2. Модель повинна допомагати особі, що приймає рішення здійснювати формування моделі завдання.
3. Особа, що приймає рішення повинна стати учасником процесу моделювання.
4. Модельні уявлення про слабоформалізовані завдання повинні відображати менеджера і як елемент системи, і як учасника процесу управління.
5. Уточнення складу елементів відбувається як багатокрокова експертиза. В якості експертів можуть бути використані фахівці різних підрозділів і рівнів управління.
6. Визначення елементів моделі на кожному кроці ітераційного процесу пов'язане з рішенням локальних задач розпізнавання, ідентифікації, прийняття рішень.
7. Кожен елемент технології реалізується як оператор інформаційної роботи на контенті простору завдання.
8. Дані, яких бракує доповнюються гіпотезами, які в процесі подальшої роботи з слабоформалізованими завданням коригуються, підтверджуються або замінюються отриманою інформацією.
9. В основі методу розв'язання слабоформалізованих завдань покладено принципи послідовного вирішення невизначеностей та ієрархічності мислення
10. Процес рішення слабоформалізованих завдань будується як інтерактивна процедура
11. Аналіз слабоформалізованих завдань йде знизу вгору від елементів задачі до проблеми в цілому
12. Формування рішення здійснюється зверху вниз – від загальних цілей до конкретних деталей елементів і процесів.

Таким чином запропонований підхід враховує особливості сучасного етапу інформаційної економіки, базується на концепціях управління

інформаційним забезпеченням процесів управління і дозволяє запровадити ІТ технології для підтримки процесів розвитку підприємства.

Література:

1. Адлер Ю.П., Аронов И.З., Шпер В.Л. Что век грядущий нам готовит? Management.com.ua
2. Завгородний В.И.Особенности подготовки специалистов и менеджеров к управлению информационными рисками // http://www.library.mephi.ru data/scientific–sessions/2008/z15/1–1–3.doc.
3. Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Тридід О.М. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навчальний посібник. – Харків: Вид ХДЕУ, 2003. – 640 с.
4. Бушуева Л.И. Информационно-аналитическое обеспечение маркетинговой деятельности организаций: теория и методология статистического исследования: Монография. – Москва: Издательство "Академия Естествознания", 2007. – 237 с.
5. Гереева Т.Р. Системный подход к формированию информационного обеспечения стратегического управления предприятием АПК // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2009. – № 2. – С. 150–158.
6. Ефремова Л.И. Информационное обеспечение стратегического управления промышленным предприятием. [электронный ресурс]. – Режим доступа: http://science–bsea.narod.ru/2012/ekonom_2012_17/efremova_inform.htm
7. Лафта Дж. К. Менеджмент: Учеб. пособие. – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, 2004. – 592 с.
8. Саєнко В.Г. Інформаційне забезпечення промислового підприємства на шляху стійкого розвитку економіки // В.Г. Саєнко, І.А. Демидова. – Луганськ: вид–во СНУ ім. В.Даля, 2009. – 372 с.
9. Салига С.Я. Інформаційне забезпечення управлінських рішень на підприємствах: Монографія / С.Я. Салига, В.В. Фатюха. – Запоріжжя: ГУ "ЗІДМУ", – 2007. – 152 с.
10. Цопа Н.В. Информационное обеспечение управляемого развития предприятий тяжелого машиностроения // Экономика Крыма. – 2010. – №2(31). – С. 138–143.

УДК 658.012.32

В.Є. Момот, д.е.н., професор
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Динамічні зміни зовнішнього середовища, його турбулентність вимагають постійного розвитку та вдосконалення системи управління підприємством, розробки нових прогресивних методів і механізмів, здатних зменшити вплив негативних факторів на загальні показники діяльності підприємства. В таких умовах виставляються нові вимоги до формування механізму управління підприємством, ефективність функціонування якого повинна забезпечуватися як під впливом

удосконалення організації виробництва, праці та управління, так і спроможністю його пристосування до сучасних умов господарювання.

Питання визначення сутності та структури механізму управління, структуризації та формування організаційно-економічного механізму управління підприємством вивчались багатьма вітчизняними та закордонними авторами, серед яких: О.І. Волков, В.К. Скляренко [1], М.Г. Грещак, О.М. Гребешкова, О.С. Коцюба [2], О.К. Добикіна, В.С. Рижиков, С.В. Касьянюк [4], А.А. Садєков, В.В. Цурик [7], М.П. Денисенко [3], С.А. Жданов [5].

Механізм управління є рушійною частиною системи управління, що забезпечує дієвий вплив на фактори, стан яких обумовлює результат діяльності об'єкта управління, що складається з певних елементів.

Основними видами механізмів управління виступають: організаційні, економічні, структурні механізми, механізми організації управління, технічні і адміністративні, інформаційні механізми та інші.

Для забезпечення конкурентоздатності і закріплення на ринку підприємству необхідно постійно працювати в напрямку забезпечення ефективного управління підприємством, яке повинно базуватися на забезпеченні діалектичного поєднання зовнішньої і внутрішньої ефективності управління. Зовнішня ефективність управління характеризується ступенем досягнення цілей та ступенем виконання планів діяльності підприємства. Внутрішня ефективність може бути охарактеризована за допомогою показників економічної, фінансової, ресурсної ефективності, а також показників, що характеризують соціальний, науково-технічний та екологічний ефект управління підприємством [6].

Отже, ефективність управління – це здатність організації забезпечувати прибутковість і тривалість успішної діяльності та розвитку підприємства на основі обрання й реалізації оптимальних стратегій, що мають забезпечити не лише певний ефект, результат, але й адаптивність і гнучкість системи управління, конкурентоспроможність діяльності підприємства в цілому [6].

Отримані результати можуть бути теоретичним підґрунтям для подальшої розробки методики оцінювання організаційно-економічного механізму ефективного управління підприємством з метою досягнення його стійкого розвитку.

Література:

1. Волков О. И. Экономика предприятия: курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М. : ИНФРА–М, 2019. – 280 с.
2. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: навч. посіб. / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О.С. Коцюба; за ред. М. Г. Грещака. – К. : КНЕУ, 2009. – 228 с.

3. Денисенко М. П. Економіка підприємства: пошук шляхів розвитку / М. П. Денисенко. – К. : МАУП, 2008. – 180 с.
4. Добикіна О. К. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / О. К. Добикіна [та ін.]. – К. : Центр навч. л–ри, 2007. – 208 с.
5. Жданов С. А. Механизмы экономического управления предприятием / С. А. Жданов. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2006. – 319 с.
6. Малицький А. А. Організаційно–економічний механізм управління підприємством: сутність та структура [Електронний ресурс] / А.А. Малицький // Рубрика: Соціум. Наука. Культура. Економіка. – Режим доступу: http://intkonf.org
7. Садеков А. А. Управление предприятием в условиях кризиса: моногр. / А. А. Садеков, В. В. Цурик. – Донецк : ДонГУЭТ, 2006. – 178 с.

УДК 65.014.1

В.В. Пастухова, д.е.н., професор
Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України (м. Харків)

ПРИНЦИП КОМПЛЕМЕНТАРНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

У процесі управління підприємством менеджерам вищої та середньої ланки управління доводиться приймати і поточні, і стратегічні рішення щодо функціонування підприємства. Важливим питанням при цьому постає характер взаємодії, система довіри між керівником підприємства та командою менеджерів.

Сучасні умови зумовлюють прийняття керівниками підприємств рішень, які мають суттєвий вплив на перспективний розвиток підприємства і обумовлюють довготривалий характер наслідків у майбутньому. До кола цих управлінських рішень належать рішення щодо визначення орієнтирів діяльності підприємства, напрямів його розвитку, формування потенціалу на перспективу тощо.

Невизначеність та динамізм зовнішнього середовища підприємства обумовлюють високий ступінь ризикованості управлінських рішень, їх непрограмованість, нестандартність та високий ступінь суб’єктивності.

На процес прийняття та реалізації управлінських рішень на підприємстві впливають внутрішні та зовнішні умови, що обумовлює використання специфічних підходів та методів розробки рішень. Внутрішніми умовами є стиль управління, достатність інформаційних, фінансових, матеріальних ресурсів та часу, рівень компетентності персоналу тощо. До зовнішніх умов належать: невизначеність, складність, нестабільність. Найскладнішими умовами прийняття управлінських рішень є нестабільні умови, у яких високий ступінь невизначеності, що зумовлює низьку ймовірність правильного вибору управлінського рішення та

відсутність, або низьку ймовірність впевненості в досягненні успіху підприємства.

На нашу думку, процес прийняття управлінських рішень на підприємстві обумовлює необхідність поєднання творчо–інтуїтивного підходу з аналітичним. Причому в залежності від стилю управління на підприємстві буде превалювати певний підхід до прийняття управлінських рішень. Так, інтуїтивний підхід більш притаманний авторитарному стилю управління, а ліберальний стиль управління обумовлює превалювання аналітичного підходу до прийняття стратегічних рішень.

Одним із шляхів забезпечення ефективності прийняття управлінських рішень на підприємстві є використання принципу комплементарності в процесі їх розробки. Встановлення комплементарних взаємовідносин керівника підприємства і команди менеджерів в процесі розробки управлінських рішень можливе за умови володіння і набуття ними певних здібностей.

Так, сучасний керівник підприємства повинний володіти глобальним та системним мисленням; здатністю працювати в міжнародній команді; вмінням мотивувати та переконувати; здатністю до нововведень; ініціативністю; організаційними здібностями; вмінням швидко приймати рішення. Сучасні спеціалісти підприємств повинні відрізнятися стратегічним мисленням, креативністю, новаторством та особистісними рисами, необхідними для ефективного прийняття та успішної реалізації управлінських рішень та володіти інтуїцією, що важливо за умов невизначеності.

Високий ступінь комплементарності взаємовідносин керівника підприємства і команди менеджерів віддзеркалює адекватність системи довіри, що є передумовою ефективної системи менеджменту. Комплементарність взаємовідносин лідера-стратега і команди менеджерів доцільно оцінювати, використовуючи систему індикаторів. Нами розроблена методика оцінювання ступеня комплементарності взаємовідносин керівника підприємства і команди менеджерів, яка ґрунтується на застосуванні шкали оцінки за 9 індикаторами.

Забезпечення високого ступеню комплементарності взаємовідносин лідера-стратега та команди менеджерів буде сприяти підвищенню ефективності системи менеджменту підприємства.

Література:

1. Баттрик Р. Техника принятия эффективних управленческих решений. – Спб.: Питер. – 2006. – 416 с.
2. Тищенко А.Н. Конкурентоспособность Украины в мировых рейтингах/А.Н.Тищенко// Проблеми економіки. – 2011. – №3. – С.3–9.
3. Клейнер Г.Б. Стратегический менеджмент: актуальные проблемы и новые направления // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 1.

4. Звіт про конкурентоспроможність України 2012р. Фонд «Ефективне управління» – htpp:// www.fed.org.ua\docs\final.Ukr 2009.pdf

УДК 658.15

Ю.С. Погорелов, д.е.н., доцент, **С.С. Бондаренко**, к.е.н.
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

КОНЦЕПЦІЯ ПОСТІЙНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ

Вдосконалення управління підприємством є способом підвищення його конкурентоспроможності, оскільки товарні, технічні і технологічні інновації вимагають дуже великих інвестицій, залучення яких поки що ускладнене. Вибір та організація використання управлінських інструментів з метою перетворення управління підприємством на важливий важіль підвищення його конкурентоспроможності мають здійснюватися не спонтанно, а на системній основі, на основі вибраної концепції управління.

Наявні концепції управління підприємством різняться концептами, орієнтирами, акцентами та використовуваними управлінськими інструментами, кожній з них притаманні переваги і обмеження.

Концепція постійного вдосконалення скерована на зміну та еволюційне вдосконалення всіх процесів, що відбуваються на підприємстві, вона відображає філософію управління підприємством. Її зміст полягає у реалізації постійного прагнення до вдосконалення всього, що відбувається на підприємстві, що дає змогу безперервно створювати усе більш конкурентоспроможний продукт. Інструменти концепції постійного вдосконалення скеровані, перш за все, на активне використання людських можливостей, виявлення прихованих творчих можливостей персоналу та скерування їх на забезпечення прибутку підприємства шляхом зменшення втрат та збільшення якості усіх процесів. Концепція виходить із заперечення незмінної постійності будь-якої системи та необхідності внесення постійних змін; формою постійного вдосконалення є організаційні зміни, які доволі суттєво змінюють поведінку працівників; фундаментальним, ключовим елементом є людина – головна цінність та вище досягнення будь-якої організації, що реалізується в п’яти великих системах створення стосунків між людиною та організацією, які функціонують за допомогою побудови відповідної системи матеріального заохочення та особливої корпоративної культури на підприємстві.

Положення концепції постійного вдосконалення реалізуються за допомогою функцій управління – загальних (структурування дій та операцій за ознакою однорідності управлінських робіт за змістом процесу управління) та спеціальних (структурування дій та операцій за ознакою

цільового скерування). Головними є спеціальні функції – удосконалення, підтримки та мотивації, а загальними, що виконують підтримувальну роль, – координації, організації та контролю.

Підготовці менеджменту підприємства до використання концепції постійного вдосконалення сприятиме виконання низки сформульованих вимог, виконання яких створює умови для результативного використання положень концепції та інструментів, що їх реалізують. Ці вимоги визначають організаційні зміни, що мають відбутися у менеджменті підприємства. Без них використання положень та інструментів концепції постійного вдосконалення результатів не дасть.

Організаційною формою перетворень в системі управління підприємством для підготовки використання положень та інструментів концепції постійного вдосконалення вибрано айсберга С.Н. Германа, на базі якої розроблено модель організаційних змін в управлінні підприємством, теоретичним підґрунтям якої послугували положення біоорганізаційних теорій, що визнають еволюційність організаційних змін. «Жорстку» та «м'яку» сфери моделі айсберга С.Н. Германа наповнено новим змістом, що відображає характер та послідовність організаційних змін в управлінні підприємством. Призначенням моделі є приведення управління підприємством до стану, в якому буде результативним використання положень концепції постійного вдосконалення та її інструментів. Модель за характером є управлінською, демонстраційною, за призначенням – цільовою, за терміном використання є такою, що використовується протягом певного періоду.

УДК 65.011.7(477)

А.В. Череп, д.е.н., професор, декан економічного факультету
Запорізький національний університет

НЕОБХІДНІСТЬ РОЗРОБКИ ЦІЛІСНОЇ МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ БАНКРУТСТВА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

У процесі аналізу відновлення платоспроможності підприємства доцільно використовувати різні методи і методики, що були розроблені і запропоновані як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями, зокрема О. М. Бандурко, Т. Р. Карліном, М. Я. Коробовим, А. Р. Мамином, Є. В. Негашевим, П. І. Орловим, К. Я. Петровим, О. О. Терещенком, А. Д. Шереметом та іншими [1-4]. Їх вивчення дозволяє зробити такі висновки:

– існуючі методики найчастіше мають обмежену сферу застосування;

– зарубіжні методи не завжди забезпечують об'єктивні результати при використанні їх в умовах, що склалися в Україні;

– переважна більшість використовуваних методів призначена для оцінювання ймовірності банкрутства та ознак неплатоспроможності, а не для виявлення можливостей відновлення платоспроможності;

– деякі методи, зручні й ефективні для визначення можливостей фінансового оздоровлення підприємства, теоретично недостатньо розроблені вітчизняними фахівцями і не набули широкого застосування на практиці.

Єдиного методичного підходу щодо аналізу відновлення платоспроможності підприємств України не існує. Теоретично розроблені й застосовуються на практиці лише окремі методи. В умовах, що склалися в економіці країни, корисним для підприємств, які опинилися в скрутному становищі, може бути розробка цілісної методики аналізу та визначення резервів відновлення платоспроможності.

Аналіз відновлення платоспроможності підприємства проводиться у кілька етапів. На нашу думку, доцільно запропонувати такі основні кількісні і якісні методи на кожному етапі.

Для ідентифікації фінансової кризи на підприємстві, її фази та діагностики ймовірності банкрутства існують такі методи.

Спосіб порівняння фактичних показників звітного періоду з плановими, нормативними або рекомендованими даними, показниками за попередні відповідні періоди, даними кращих підприємств галузі тощо.

У зарубіжній практиці найбільшого поширення набула модель Е. Альтмана. Крім того, згідно з кількома методиками прогнозування банкрутстві побудовано універсальну дискримінанту функцію.

Слід зауважити, що у вітчизняній практиці зазначені моделі застосовуються мало, оскільки не враховують ні специфіку української економіки, ні її кризового стану у цілому, ні галузевих особливостей розвитку підпри ємств їв притаманних їм форм організації бізнесу. Значимість цих підходів до прогнозування банкрутства суто теоретична. У сучасних умовах, які склалися в Україні, результати такого прогнозування не є об'єктивними і не дають підстав для реальних висновків.

Заслуговує на увагу нова методика діагностики банкрутства українських підприємств, що максимально враховує вимоги законодавства щодо банкрутства відносно таких дій боржника, фінансовому стану якого притаманні ознаки неплатоспроможності.

При оцінюванні ймовірності банкрутства пропонується розраховувати такі показники:

– поточна платоспроможність ($П_п$);
– коефіцієнт забезпечення власними коштами ($К_{забез.}$);
– коефіцієнт покриття ($К_п$);
– чистий прибуток ($П_{чист}$).

Методичні рекомендації розрізняють три ступені неплатоспроможності підприємства:

– поточну ($П_п < 0$: $К_{забез.} > 0,1$; $К_п > 1,5$; $П_{чист} > 0$), коли боржник неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, але його платоспроможність може бути відновлена;

– критичну ($П_п < 0$; $К_{забез.} < 0,1$; $К_п < 1,5$; $П_{чист} > 0$), яка відповідає фінансовому стану потенційного банкрута;

– надкритичну ($П_п < 0$; $К_{забез.} < 0,1$; $К_п < 1$; $П_{чист} < 0$), коли задоволення боржником вимог одного або кількох кредиторів призводить до неможливості виконати його грошові зобов'язання повною мірою перед іншими кредиторами.

У вітчизняній практиці використовується ще один критерій для визначення наявної можливості відновлення платоспроможності підприємства із незадовільною структурою балансу. Це коефіцієнт відновлення (втрати) платоспроможності. На наш погляд, цей коефіцієнт може бути лише загальним критерієм наявності у підприємства можливості відновити свою платоспроможність, але недосить надійним. Адже він базується на нормалізації лише одного показника – коефіцієнта покриття, який не завжди відображає реальну здатність підприємства вчасно розрахуватися за зобов'язаннями, а також не показує, наскільки стабільне це відновлення.

Література:

1. Бандурка О.М., Коробов М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Я. Фінансова діяльність підприємства: підручник. / О.М. Бандурка, М.Я. Коробов, П.І. Орлов, К.Я. Петрова. – К.: Либідь. – 1998. – С. 260.
2. Карлин Г Р., Мамин А. Р. Анализ финансовых отчетов. / Г.Р. Карлин, А.Р. Мамин. – М.: ИНФРА–М, 2000. – 243 с.
3. Терещенко О. О. Фінансова санація та банкрутство підприємств. / О.О. Терещенко. – К.:КНЕУ. 2000. – 368 с.
4. Шеремет А. А., Негашев Е. В. Методика финасового анализа. / А.А. Шеремет, Е.В. Негашев. – М.: ИНФРА–М, 1999.– 264 с.

УДК 65.014.1:658

Л.О. Пташенко, д.е.н., професор

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛІНГУ

Розвиток світової промисловості, зростання розмірів окремих підприємств і складності виробництв, турбулентні явища в національній економіці спричинили необхідність покращання методів управління, що, в

свою чергу, призвело до ускладнення виробничого обліку, планування і більш ретельного фінансового контролю, тобто важливих елементів фінансового менеджменту. Водночас, його система в умовах ринкових відносин відіграє важливу роль у внутрішньому економічному механізмі будь якого підприємства. Адже рівень управлінської діяльності має значний вплив на ефективність усієї підприємницької діяльності, її конкурентоздатність та фінансову стійкість.

Незважаючи на завдання, що стоять перед системою фінансового менеджменту, багато підприємств України в даний період знаходяться на стадії занепаду і фінансової кризи; причому невирішені частини загальної проблеми набули ще більшого негативного результату через неадаптованість топ-менеджерів до умов ринкових відносин та фінансово–економічної нестабільності. Крім того, практика свідчить, що керівники, підприємства яких знаходяться у кризовому стані (або наближені до такого), не виявляють бажання впроваджувати нові управлінські системи, мотивуючи таку бездіяльність появою додаткових фінансових витрат, які нібито переобтяжуватимуть і без того складний фінансовий стан підприємства. Проведене опитування керівників 70 підприємств та банківських установ Полтавської області дало можливість виявити, що лише 8 респондентів бажають удосконалити систему фінансового менеджменту шляхом упровадження фінансового контролінгу та навчання відповідних фахівців підприємства його інструментарію, 19 респондентів негативно поставилися до фінансового контролінгу, а інші 43 особи взагалі залишилися байдужими до обговорення запропонованої теми.

Тим часом в розвинених країнах світу в багатьох випадках діє удосконалена система управління, яка включає службу контролінгу і відіграє роль мозкових центрів підприємства, що дозволяє останнім бути конкурентоспроможними та гнучко реагувати на негативні явища, притаманні економіці ринкового типу.

Однією з проблем для українських підприємств є відсутність чіткого механізму впровадження системи контролінгу у господарську діяльність, не дивлячись на наявність багаторічної світової практики у цьому питанні. Тому розв’язання вказаної проблеми є особливо актуальним і потребує значної уваги.

Враховуючи важливість питання ефективності фінансового менеджменту, яка досягається за допомогою розроблених і запропонованих зарубіжними науковцями управлінських концепцій, зокрема контролінгу, варто звернути увагу на інструментарій та інформаційне забезпечення цієї системи. Адже перехід суспільства до постіндустріальної епохи і наукомістких технологій вводить в активний оборот інформаційні ресурси та ще більш підвищує вимоги до рівня кваліфікації спеціалістів – фінансових контролерів. Інформація – основа гнучкості у підприємницькій діяльності. Вона дозволяє отримати рішення,

як ефективніше й вигідніше в економічному контексті організувати виробництво товарів або послуг. Знання та інформація стають стратегічними ресурсами, оскільки поряд з емпіричним знанням і повсякденним досвідом в економічну діяльність безпосередньо залучається систематизоване теоретичне знання.

Система фінансового контролінгу повинна відповідати існуючій інформаційно-організаційній структурі підприємства (групи підприємств) і забезпечувати свою модифікацію в міру вдосконалення цієї структури. Ця відповідність може бути забезпечена за допомогою системи підтримки прийняття рішень (СППР). Представлення інформації – один з найбільш істотних факторів всієї концепції СППР. Забезпечення зручності використання інформаційно-аналітичної системи багато в чому залежить від наданих користувачу засобів інтерактивного спілкування. Цим визначається потреба у розробці спеціальних інструментів спілкування кінцевого користувача з інформаційно-аналітичною системою, що отримала назву користувацького інтерфейсу (менеджера-аналітика).

Крім того, особливості аналітичних задач фінансового управління вимагають специфічних методів математичної підтримки підготовки прийняття рішень (ППР). Перш за все, вони мають бути описані в термінології, добре знайомій кінцевому користувачеві, та дозволяти працювати з неповними або погано структурованими даними й інформацією. В цьому контексті варто звернути увагу на інструментарій, який є у розпорядженні фінансових контролерів інноваційно орієнтованих організацій, та, на жаль, майже не використовується українськими підприємствами. Розглянемо деякі математичні методи й інтелектуальні системи підготовки прийняття рішень, звернувши особливу увагу на нетрадиційні для фінансового контролінгу підходи (табл. 1).

Таблиця 1

Математичні й інтелектуальні методи підготовки прийняття управлінських рішень в системі фінансового контролінгу

Метод	Сутнісна характеристика	Напрями застосування
Економетрика	Наука про кількісний аналіз реальних економічних явищ, ґрунтується на сучасному розвитку теорії і спостережень, пов'язаних з методами отримання висновків	– визначення ринкових тенденцій і цін в ретроспективі; – виявлення тенденцій зміни залишків по рахунках для управління ними; – прогнозування ринків для формування комплексної програми розвитку і побудови середньострокових фінансових планів
Нейронні мережі	Багатошарові мережні структури, що складаються з однотипних процесорних елементів – нейронів. У комерційному застосуванні представлені у вигляді програмних пакетів, плат–акселераторів для персональних комп'ютерів, нейромікросхем, спеціалізованих нейрокомп'ютерів. Здатні	– фінансове прогнозування: валютних курсів, загроз банкрутств, курсів цінних паперів, економічної ефективності фінансування інноваційних проектів та ін.

	успішно вирішувати завдання, спираючись на неповну, спотворену, внутрішньо суперечливу вхідну інформацію	– страхування фінансової діяльності
Нечітка логіка	Інструмент сучасної науки, що оперує значеннями, які знаходяться в деякому (безперервному або дискретному) діапазоні; функція належності елементів до заданої безлічі представляє собою не жорсткий поріг, а плавну, іноді розмиту, залежність. При цьому експертна система намагається на основі правил для нечітких величин адекватно реагувати на параметри поточної ситуації	– в моделях управління технічними системами і при прогнозуванні показників, які не обмежені точними поняттями; – при аналізі нових ринків, біржовій грі, оцінці рейтингів, виборі оптимальної цінової стратегії і т.п.

Сучасні математичні та програмні засоби є надійними помічниками при підготовці прийняття управлінських рішень. Економетричні, нейромережеві, нечіткі алгоритми представляються безсумнівно перспективними, які потребують детального вивчення і використання фахівцями з фінансового контролінгу, зважаючи на адекватність цих систем широкому класу фінансових завдань.

УДК 658.011:658.012.32

М.А. Ажажа, к.н.держ.упр., доцент
Запорізька державна інженерна академія

МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Методологія формування принципів управління потенціалом підприємства передбачає використання наукових ідей, положень економіко-організаційної рефлексії, зваженої оцінки основних позитивних та негативних сторін концепцій та їх раціональне інтегрування у цілісну концепцію дослідження економіко-організаційного механізму управління розвитком потенціалу підприємства. Під терміном «метод» позначають загальні феномени дослідницької практики, а саме – дослідницькі методологічні прийоми, операції або ж процедури. Тобто йдеться про вживання названого терміна у вужчому значенні – як методики наукового пошуку. Методологія формування принципів управління потенціалом підприємства формує спосіб побудови і обґрунтування знання про економіко-організаційні процеси, сукупність прийомів, процедур і операцій емпіричного і теоретичного пізнання дійсності і включає: методи збирання інформації (спостереження, опитування, аналізу документів, експеримент), методи оброблення і аналізу даних (факторний, латентно–структурний, кореляційний, регресивний, дисперсний аналіз, ранжування, шкалування, індексування); методи побудови теорії (дедуктивний, індуктивний, порівняльний, причинний, структурно-функціональний, генетичний, ідеографічний).

Методологія формування принципів управління потенціалом підприємства ґрунтується на елементах діалектичного методу дослідження, що включає: загальнонаукові принципи (детермінізму, взаємодії, розвитку), основні закони і категорії діалектики, закони і категорії управління підприємством, які мають постійно вдосконалюватися та збагачуватися новим змістом відповідно до критеріїв управлінської практики.

Методологія аналізу управління потенціалом підприємства зводиться до включення в науковий дискурс принципів регулювання підприємницької діяльності – це те субстанційне первоначало певного концепту чи теорії (концепції), що включає загальнологічні принципи – бінарності, які допомагають глибоко проникнути в досліджуване явище, визначити норми поведінки і діяльності організаційно-економічних процесів. Аналіз управління потенціалом підприємства потребує включення до наукового дискурсу наступних принципів – розвитку, історичного і логічного, історизму, генетичного походження, матеріальної єдності, спадковості розвитку, цілепокладання і цілераціональної дії, причинно-наслідкових, системності, структурності, економічної та культурної спрямованості інвестиційного розвитку, інтервальності, соціального детермінізму, аналітико-інтегративні, саморегуляції. Саме ці принципи, засоби і пізнавальні процедури «переплавляються» у процесі перетворення означеної теорії в методологію чи метод, а її елементи – у складові цього методу. Принципи наукового дослідження здатні виступати не тільки засобами реалізації загального підходу, а й як вихідні пункти цього підходу. Отже, основні методологічні принципи визначають суть пізнавального методу до управління потенціалом підприємства, задають загальний напрям дослідницького руху, характеризуючи пізнавальний процес в цілому. Кожний із принципів, потенційно чи реально, постає як теоретико-методологічна засада пізнавального підходу цієї складної сфери.

Таким чином, щоб дослідити методологію формування принципів управління потенціалом підприємства, слід вивчити нову історичну реальність, що характеризується: по-перше, необхідним, досить високим ступенем загальності; по-друге – належним рівнем розвитку даного феномена, що є критерієм наявності прогресивних тенденцій розвитку суспільства.

Література:

1. Воронкова В.Г., Ткаченко А.М. Філософія економіки: [Монографія] / А.М.Ткаченко. – Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2011. – 280с.
2. Потенциал инновационного развития предприятия. Монография/ Под ред. д.э.н., проф. Козьменко С.Н. – Сумы: Деловые перспективы, 2005. – 256 с.

УДК 378.147:005

Н.О. Андрущенко, к.пед.н., доцент, **Л.В. Бондарчук**, к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ТЕОРІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Входження спеціаліста в сучасне трудове життя в умовах ринкових відносин стало більш складним, і саме тому сьогодні, а тим більше в майбутньому, економічній освіті в професійних навчальних закладах альтернативи не існує, бо вона сама, забезпечені нею знання й отримані вміння та навички дозволяють правильно розв'язувати проблеми, які виникають перед юнаками та дівчатами під час адаптації на конкурентному ринку праці.

Управління в умовах ринку поіменовано у менеджмент. Відмінні риси менеджменту полягають у тому, що він орієнтує фірми на: задоволення потреб ринку, постійне підвищення ефективності виробництва, волю в прийнятті рішень, розробку стратегічних цілей і програм та їхнє постійне коректування в залежності від стану ринку. Найбільші корпорації, банки складають стрижень економічної і політичної сили великих націй. Від них залежать уряди, більшість з них має транснаціональний характер, поширюючи свої виробничі, розподільні, сервісні, інформаційні мережі в усьому світі. Отже, рішення менеджерів подібно рішенням державних діячів, які можуть визначати долі мільйонів людей та цілих держав.

Варто зазначити, що в Україні високий рівень нестабільності зовнішнього середовища бізнесу проявляється незрівнянно сильніше, ніж у країнах з розвиненою економікою. Тому важливим для вітчизняних менеджерів є нове бачення управлінських проблем, їх вивчення і використання в практиці управління, що складає їхню компетентність. Майбутній фахівець з менеджменту має розуміти систематичні процеси, що управляють людською поведінкою, і використовувати їх, а мистецтво розуміння системи полягає в умінні доходити до причин, що лежать в основі змін.

Дослідженню проблем формування людини, яка не лише мислить, а й діє по–інноваційному, приділялась та приділяється належна увага вчених як у нашій країні, так і за її межами: рекомендації та ідеї в галузі підготовки менеджера і його професійної діяльності (Л. Бондарева, Л. Влодарска–Зола, Є. Воробьова, І. Герасимова, О. Деркач, О. Капітанець, Є. Кузьмін, В. Рубахін, М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль, О. Чернявський та ін.).

Поняття «наукове управління» було вперше використано представником американських фрахтових компаній – Луїсом Брандейсоном у 1910 р., а згодом і Ф. Тейлор, який вважається

першоречником теорії управління, почав широко використовувати це поняття, підкреслюючи, що «управління – це справжня наука, яка спирається на точно визначені закони, правила і принципи» [1].

Не існує і не може існувати жодних універсальних прийомів чи твердих принципів, які б робили управління ефективним. Але існують підходи, що мають допомогти керівникам підвищити ймовірність ефективного досягнення цілей організації. Кожний з викладених підходів вніс помітний вклад у наше розуміння управління й організації. Розвиток теорії управління як наукової дисципліни не був серією послідовних кроків уперед. Скоріше, це було кілька підходів, що часто збігалися. Згодом світ стає ареною швидких змін. Більш частими і значними стають науково-технічні нововведення, й уряди почали все більш рішуче визначатися у своєму ставленні до бізнесу.

Проблему об'єднання зусиль вищих і нижчих рівнів управління, а також ефективної взаємодії фахівців різних функціональних служб послідовники Ф. Тейлора, в основному, на магалися вирішити шляхом модернізації організаційних структур управління. При цьому вони вважали, що в міру збільшення розмірів підприємства найкращим способом підвищення результативності організаційних рішень є передача прав їх вибору і реалізації тим фахівцям, які мають найповнішу інформа цію про ті чи інші причини поведінки споживачів. А в середовищі вчених найбільшу популярність набула теорія так званих гнучких організаційних структур.

Сучасні дослідження у галузі моделювання організації пов'язані з гіпотезою Гарольда Лівітта, згідно з якою будь-яка організація містить п’ять елементів: завдання (місія), технологія, цілі, структура, індивіди (так званий «алмаз» Г. Лівітта) [2]. Між ними існують певні взаємозв'язки – зміна в одному з них зумовлює зміну в інших. Тому суб'єкти управління мають здійснювати керівництво не лише технологічними процесами, а й взаємозв'язками та наслідками новацій.

На сьогодні одним із пріоритетних напрямів є вироблення основних теоретичних і методологічних позицій щодо використання менеджменту в практичній діяльності українських організацій. Однією з основних особливостей управлінської думки стає пошук нових конкретних і реальних шляхів удосконалювання системи управління, вироблення позиції з різних проблем управління стосовно умов світового ринку і на основі творчого осмислення передового зарубіжного досвіду.

Ринкова економіка вимагає адекватної їй системи управління, що повинна зазнати радикальних перетворень разом з усім суспільством. В умовах становлення в Україні ринкових відносин найважливішим фактором успіху стає безупинне вдосконалювання теорії і практики управління. Великого значення набуває вивчення передового,

прогресивного досвіду управління зарубіжних країн і використання його у процесі аналізу власних управлінських проблем.

Література:
1. Головніна, О.Г. Основи соціальної економіки : підручник / О.Г. Головніна. – 2-ге вид., переробл. та допов. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 648 с.
2. Ігнатьєва, І.А. Корпоративне управління : підручник / І.А. Ігнатьєва, О.І. Гарафонова. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 600 с.

УДК 338.24.01

В.О. Аніщенко, к.т.н., доцент, **В.М. Лоза**, к.т.н., доцент
ПВНЗ «Європейський університет», філія (м. Чернігів)

СТВОРЕННЯ ІНТЕГРОВАНИХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА – ШЛЯХ ДО ЙОГО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Для реалізації концепції стійкого розвитку, що враховує різні аспекти діяльності, для створення стійких переваг над конкурентами, сучасному підприємству необхідно мати відпрацьовану, ефективну систему управління власною діяльністю, для чого необхідними є нові методичні та організаційні підходи. З одного боку, дослідження результативності й ефективності систем менеджменту та їх впливу на конкурентноздатність підприємств показало, що у сучасних умовах функціонування таких систем організації мають реальні переваги над конкурентами на основі постійного процесу вдосконалення організації роботи підприємства. З іншого боку, важливою складовою розвитку управління підприємством є інтенсифікація інтеграційних процесів як в середині підприємства, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем, посилюючи співпрацю суб'єктів управління, їх об'єднання і взаємодію.

Підприємство є соціо-еколого-економічною системою, тому має розглядатися у наступних аспектах під час створення інтеграційної системи менеджменту, яка є запорукою його стійкого розвитку [1, 2]. Факторами стійкого розвитку будь-якого підприємства (організації) є: фінансова стабільність і позитивна динаміка рівня прибутковості, доходності; позитивний вплив результатів діяльності праці на суспільну свідомість з точки зору охорони довкілля і споживання енергетичних ресурсів; комфортність праці, соціальна захищеність, компетентність і забезпечення персоналу; наявність замовників, клієнтів і споживачів продукції або послуг підприємства; позитивна оцінка діяльності підприємства суспільством, персоналом і партнерами по бізнесу. Умова успішного функціонування підприємства у фінансовому середовищі – його фінансова стійкість, яка забезпечується фінансовим менеджментом. Вплив на підприємство виробничого середовища має прояв у таких аспектах:

підприємство повинно випускати продукцію, що має попит у споживачів (менеджмент якості), та підприємство повинно створювати персоналу умови для безпеки праці (менеджмент професійної безпеки і захисту здоров'я співробітників). Підприємство знаходиться у природному середовищі, тому воно повинно керувати своїм впливом з позицій збереження й охорони довкілля (екологічний менеджмент). Підприємство також існує у соціальному середовищі, що вимагає від керівництва підприємством дотримуватися трудового законодавства, реалізації соціальних гарантій, благодійництва та підтримки громадських рухів, суспільної активності та етики ведення бізнесу (соціальний менеджмент). Всі вище вказані види середовища існують як єдине ціле. Загальна корпоративна система менеджменту конкурентоспроможного підприємства повинна базуватися на інтеграції всіх систем менеджменту, що існують на підприємстві.

Тому одним із найбільш ефективних сучасних методів вдосконалення управління підприємством є впровадження інтегрованих систем менеджменту (ІСМ), які об'єднують різні процеси і напрямки діяльності.

Загальні риси і тенденції розвитку систем менеджменту якості (СМЯ), систем екологічного менеджменту (СЕМ), систем забезпечення безпеки праці і здоров'я персоналу (СБПЗ), систем забезпечення промислової безпеки і захисту в умовах надзвичайних ситуацій (СПБ) можуть бути сформульовані наступним чином:

– характер розвитку (від підходів «на кінці конвеєру» або «на кінці труби» до процесних підходів);

– зміщення пріоритетів від технічних до організаційних рішень;

– направленість на удосконалення управління процесом виробництва (із взаємопов'язаними цілями);

– необхідність забезпечення співробітництва різних ланок у рамках технологічного ланцюга;

– необхідність врахування тенденцій зміни зовнішнього середовища підприємства;

– ідентичність додатків до системи.

Передова практика у різних областях менеджменту узагальнена в ряді відповідних міжнародних стандартів: ISO 9001 на систему менеджменту якості; ISO 14001 на систему екологічного менеджменту; OHSAS 18001 на систему менеджменту професійної безпеки і здоров'я; SA 8000 на систему менеджменту соціальної відповідальності.

Головною інтеграційною дією під час створення корпоративної системи менеджменту підприємства є встановлення взаємозв'язку між керівництвом і персоналом в рамках реалізації стратегічних фінансових показників на основі організації виробництва продукції. Найбільш прийнятний спосіб вирішення цієї задачі – застосування збалансованої системи показників.

Система менеджменту контролю (СМК), яка створена у відповідності з вимогами стандарту ISO 9001:2000, є гарною платформою для створення інтегрованої системи менеджменту (ІСМ), що орієнтована на реалізацію стратегії стійкого розвитку підприємства.

Інтегрована система менеджменту це частина системи загального менеджменту підприємства, яка відповідає вимогам міжнародних стандартів і функціонує як єдине ціле. Ця система менеджменту має обмежений характер, хоча і є більш комплексною, ніж кожна зі складових систем менеджменту, які об'єднані в ІСМ. Область розповсюдження ІСМ поки що не включає фінансовий менеджмент, менеджмент персоналу, інноваційний менеджмент, ризик-менеджмент, менеджмент цінних паперів, та ін.

Порядок створення ІСМ може бути таким же, як і при створенні СМК у відповідності до вимог стандартів ISO 9000 (рис. 1).

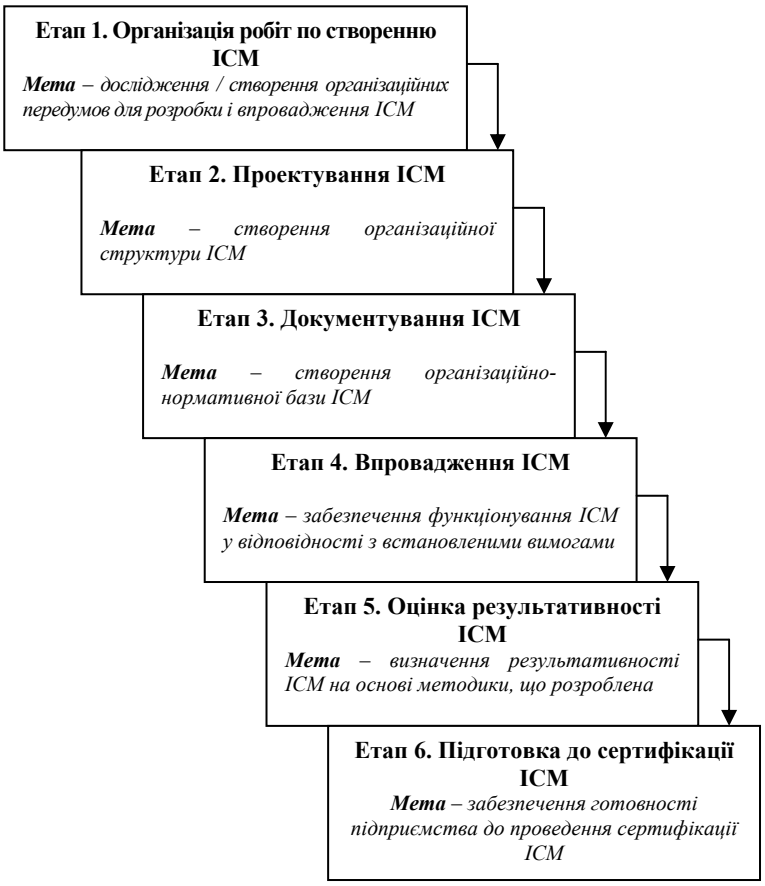


Рис. 1. Етапи робіт по створенню на підприємстві інтегрованої системи менеджменту

ІСМ можна розглядати як передумови для стійкого розвитку підприємства, оскільки застосування стандартів у практиці підприємства сприяє підвищенню якості процесів життєвого циклу продукції та соціальних процесів, продуктивності та безпеки праці, ефективності природоохоронної діяльності та раціонального використання природних

ресурсів. Кожна підсистема ІСМ виконує функцію, необхідну для досягнення загальної мети підприємства. Користь інтеграції основана на суміщенні ключових процедур і документації, що дозволяє систематизувати процес менеджменту і знизити різного роду витрати.

Література:
1. Аніщенко В.О. Еколого–інноваційні аспекти в пріоритетних напрямках розвитку національної економіки / В.О. Аніщенко // Колективна монографія. Актуальні проблеми імплементації інноваційно–орієнтованої моделі розвитку національної економіки /під заг ред. Н.В. Ткаленко. –Чернігів: ЧДІЕУ, 2012. – С. 74–102.
2. Аніщенко В.О., Олійник Л.В. Сутність та роль економічного механізму управління промисловим підприємством як соціо-еколого-економічною системою в контексті сталого розвитку / В.О. Аніщенко, Л.В. Олійник // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 3 (11). – С. 78–85.
3. Quality Management Systems. The International Organisation for Standardisation, 2008.

УДК 657.47

О.В. Гамова, к.е.н., доцент
Запорізька державна інженерна академія

ОБЛІК ВИРОБНИЧОЇ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Зниження собівартості продукції є найважливішим чинником розвитку економіки підприємства. Тому що формування ринкової економіки в Україні залежить від виробництва конкурентоспроможної продукції та її реалізації на внутрішніх та зарубіжних ринках.

Згідно с П(С)БО 16 «Витрати», витрати визнаються витратами певного періоду одночасно з визнанням доходу,для отримання якого вони здійснені.

Витрати – це зменшення економічних вигід у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, що призводять до зменшення власного капіталу підприємства за рахунок вилучення або розподілення власниками.

Кондраков Н.П. пропонує таке визначення витрат: «витрати це вартість ресурсів,використаних на конкретні цілі.»

Л. Пачолі виділяв три класифікаційні групи витрат обігу: стосовно підприємства, товару і господарського процесу.

Карпова Т.П. в обліку розрізняє три напрямки класифікації витрат:

– класифікація витрат для визначення собівартості та отриманого доходу;

– класифікація витрат для планування і прийняття рішень;

– класифікація витрат для контролю і регулювання.

Проте ми підтримуємо думку Голова С.Ф., який вважає, що витрати необхідно класифікувати за такими ознаками:

– За складом.
– Стосовно обсягу виробництва.
– За ступенем усереднення.
– За функцією управління.

Віднесення витрат на період генерації прибутку.

Т. Войтенко та Н. Вороная розглядають собівартість у ракурсі узагальнюючого якісного показника ефективності виробництва.

Устенко О.Л. говорить про собівартість, як про один з найважливіших показників ефективності споживання ресурсів та рівня організації праці на підприємстві.

На нашу думку,більш коректне визначення собівартості привела Карпова Т.П., яка вважає що собівартість – це вартісне вираження ресурсів, використаних у процесі виробництва

Таким чином, з усього вище наведеного ми можемо виділити головні характеристики собівартості як показника діяльності підприємства:

– він комплексно характеризує рівень витрат усіх наявних ресурсів компанії;
– є базою для оцінки економічної ефективності підприємства;
– є базою для встановлення цін на продукцію;
– є базою для обчислення прибутку підприємства.

Література:

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів / Ф.Ф. Бутинець. – 5:те вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП «Рута», 2003. – 726 с.
2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах [Текст] : навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» вищих навчальних закладів / Ф.Ф. Бутинець, Л.Л. Горецька – Житомир : ПП «Рута», 2004. – 544 с.
3. Войтенко Т., Н. Вороная Усе про облік витрат на виробничому підприємстві. – Х.: Фактор, 2005. – 266 с.
4. Голов С.Ф. – Класифікація витрат і методи калькулювання собівартості в управлінському обліку// Податкове планування. – 2007. – №2(64) – 315 с.
5. Кондраков Н.П. Бухгалтерський, фінансовий, управлінський облік [Текст] : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Н.П.Кондраков – 2–ге вид., доп. і перероб. – Москва : «Проспект», 2011. – 504 с.
6. Карпова Т.П. – Управлінський облік : підручник для студентів ВНЗ/ Т.П. Карпова. – М. ЮНИТИ, 2000р. – 350 с.
7. Лишиленко, О. В.Бухгалтерський облік [Електронний ресурс] : підручник для внз : [затв. М–вом освіти і науки України] / О. В. Лишиленко. – 3–тє вид., перероб. і доп. – К. : Центр навч. літ., 2009. – 670 с.

УДК 336.7

Ж.В. Гарбар, к.е.н., доцент, докторант
Київський національний торговельно-економічний університет

СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО РИНКУ

Гармонізація регулювання фінансових ринків означає впорядкування та узгодження правил і норм регулювання, координацію систем регулювання та політики регулювання фінансового ринку різними країнами. З точки зору спрямованості процесу гармонізації регулювання фінансових ринків, виділяється дві її форми – вертикальна і горизонтальна гармонізація.

Вертикальна гармонізація полягає в інкорпорації міжнародних стандартів і кодексів, що регулюють окремі сегменти фінансового ринку та діяльність фінансових інститутів, в національні системи регулювання. Головним методом вертикальної гармонізації регулювання фінансових ринків можна вважати метод стандартів та кодексів.

Горизонтальна гармонізація припускає зближення існуючих норм і правил регулювання різних сегментів фінансового ринку на одному рівні. Горизонтальна» гармонізація регулювання фінансових ринків грунтується на методах конвергенції норм і правил регулювання різних сегментів фінансового ринку і кооперації (співпраці) між органами регулювання фінансового ринку, що включає в себе не тільки обмін інформацією, але й спільну роботу щодо регулювання фінансового ринку в цілому.

Отже, процеси вертикальної гармонізації є наслідком інтеграції фінансових ринків, в той час як горизонтальна гармонізація детермінована стиранням відмінностей між фінансовими продуктами та послугами і процесами конгломерації фінансового бізнесу.

На практиці має місце активний розвиток обох форм гармонізації регулювання фінансових ринків, Про розвиток «вертикальної» гармонізації свідчить схвалення багатьма країнами принципів банківського нагляду Базель-2 та розроблені плани по його впровадженню в національні банківські законодавства. Доказом «горизонтальної» гармонізації регулювання фінансових ринків є широке поширення інтегрованих органів фінансового регулювання і нагляду, кількість яких з 1985 року значно зросла. Разом з тим необхідно зазначити, що «горизонтальна» і «вертикальна» гармонізації – лише дві різних форми одного й того ж процесу, які хоча і здійснюються різними способами, але тісно між собою взаємопов’язані і зумовлені розвитком фінансового ринку.

УДК 65.011.2

М.В. Гненний, к.е.н., доцент,
завідувач кафедри економіки та менеджменту,
К.В. Жижко, асистент
*Дніпропетровський національний університет
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*

МЕТОДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

Слід відзначити, що оцінка вартості підприємств в Україні має відносно нову історію у порівнянні з іншими країнами. Як сфера наукових досліджень й напрямок практичної діяльності вона почала розвиватися наприкінці ХХ ст. після розпаду СРСР. Існуючі методи оцінки вартості підприємств є недосконалими і не в повній мірі ураховують вплив кризових явищ на вартість підприємства, тому напрямок досліджень, що пов'язаний з удосконаленням методів проведення оціночної діяльності є актуальним.

Як відомо, на практиці застосовують три основні класичні підходи до оцінки вартості підприємств: дохідний, майновий (витратний) і порівняльний. При кожному підході застосовується декілька методів, ці методи є стандартними і майже не зазнавали змін чи удосконалень за довгу історію свого існування та застосування не дивлячись на багато змін, які відбулися та продовжують відбуватися у економічних відносинах.

В основі дохідного підходу лежить орієнтація оцінювача на здатність підприємства приносити дохід. Суть цього підходу полягає у тому, що власник підприємства не продасть підприємство дешевше ніж сума його майбутніх прибутків, а покупець, не купить за ціну більшу ніж ця сума.

У порівняльному підході лежить принцип порівняння підприємства, що оцінюється, з підприємствами, що були нещодавно продані, або їх частки (акції).

Майновий підхід передбачає визначення поточної вартості активів підприємства з корегуванням на суму зносу, частіше всього застосовується в цілях страхування та будівництва.

Кожен підхід дозволяє підкреслити та зосередитися на певних характеристиках підприємства, а також припускає використання різних видів інформації, як наслідок, кожний підхід володіє певними перевагами та недоліками у порівнянні з двома іншими.

Саме метод мультиплікатора порівняльного підходу, виглядає найбільш придатним для здійснення адаптації та удосконалення у сучасних економічних умовах (постійна наявність кризових явищ),адже він дозволяє, спираючись на реальну ринкову ситуацію, оцінити вартість підприємств акціонерної форми власності, які є основними виробниками

продукції та найбільшими учасниками виробничого напрямку підприємницької діяльності.

Згідно визначення, мультиплікатор – це коефіцієнт, який показує співвідношення між ринковою ціною підприємства і певним фінансовим показником діяльності цього підприємства. Під ціною у цих мультиплікаторах зазвичай розуміють ринкову капіталізацію компаній, а у якості фінансового показника може використовуватися: виручка від реалізації, чистий прибуток, грошовий потік тощо.

Як наслідок вищезазначеного, для удосконалення методу мультиплікатора порівняльного підходу можливе застосування індикатора зміни цього показника або, інакше кажучи, посткризового коефіцієнту [1]. Запропонований індикатор зміни мультиплікатора (посткризовий коефіцієнт) являє собою середньогалузеву поправку, яка розраховується, як різниця у значенні мультиплікатора у докризовий та перший посткризовий періоди для кожного підприємства після чого визначається її середньогалузеве значення, шляхом розрахунку середньої арифметичної.

Запропоновані рекомендації із застосування індикатора зміни мультиплікатора (посткризового коефіцієнта), дозволяють удосконалити метод мультиплікаторів порівняльного підходу і робить розрахунки цим методом більш точними та наближеними до ринкових значень, що на сьогодні є актуальним, ураховуючи наявність та вплив постійних кризових явищ.

Література:

1. Свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 43916: Науковий твір «Удосконалення методу мультиплікатору за допомогою посткризового коефіцієнту» / К.В. Жижко – від 21.05.2012 р.

УДК 330.88

І.П. Макаренко, к.е.н., директор
Інститут еволюційної економіки (м. Київ)

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАЦІЙ: МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Від набуття незалежності українська економіка відзначається незавершеністю структурних реформ, розбалансованістю та низькоукладністю, а суспільство – подальшим зменшенням впливу традиційних гуманітарних інститутів. Все це знижує потенціал інноваційного розвитку, ставить під сумнів можливість досягнення рівня та якості життя розвинених країн, формує загрози економічній безпеці України та обумовлює потребу в дослідженнях і розробці нових

інструментів підвищення ефективності функціонування та зростання економіки.

Проблеми інноваційного розвитку корпорацій, які потрапляють у макроекономічне середовище України, настільки значні, що навіть відомі фірми вимушені відмовлятися від власних планів інноваційного розвитку в Україні і лише координують процеси просування продукції серед місцевих дилерів.

Наприклад, світовий інноваційний лідер в IT індустрії, корпорація «Intel» була вимушена відмовилася від будівництва в Україні заводів з виготовлення електронних компонентів комп'ютерної техніки, а розпочате за її сприяння виробництво ноутбуків, не стало конкурентом для відомих брендів цієї продукції ні в Україні, ні за її межами. Інший приклад, китайська корпорація «Lenovo», що стартувала з випуском ноутбуків значно пізніше за українське, за короткий час вийшла на лідируючі позиції на внутрішньому ринку й у світі.

Фірми–резиденти, особливо малі й середні, не витримуючи тиску негативних макроекономічних факторів в Україні, вимушені переключатися з інноваційного сектору на традиційний з швидким оберненням капіталів і з використанням «тіньових» схем.

До причин виникнення зазначених проблем в Україні найчастіше відносять корупцію, недосконале законодавство, недосконалу податкову систему, несприятливий інвестиційний клімат. Але майже не звертають увагу на значення системного макроекономічного середовища (СМС) для успішного інноваційного розвитку. В той же час СМС, за потужним впливом на економічну діяльність будь-якої корпорації, можна вважати агрегованим системним чинником, що включає не лише перелічені, але й суто економічні фактори, що характеризують стан розвитку економіки, ринків та їхніх інститутів. Зміни його стану можуть як відчутно сприяти управлінню інноваційним розвитком корпорацій, так і навпаки – загальмувати всі ці процеси.

Системне макроекономічне середовище – зовнішнє економічне середовище, що оточує будь-яку фірму чи корпорацію, характеризується певним набором показників: цінами на продукцію кінцевого використання та цінами виробників, цінами на волатильну групу товарів; рівнями безробіття та бідності; рівнями процентних ставок – цінами на гроші, а також процентними ставками – інструментами макроекономічної політики; валютним курсом; рівномірністю розподілу доходів в економіці та ін. Певні значення цих показників відповідають рівноважному значенню макроекономічного середовища [1, с. 24], що характеризуватиме його як сприятливе для будь-якої фірми. Але в світі немає жодної країни яка б мала досконале макроекономічне середовище. В реаліях воно є рухливим, цей рух, зміни його стану справляють потужний вплив на фірми та корпорації.

Будь–яка держава впливає на стан макроекономічного середовища через інструменти макроекономічної політики, тим самим вона має можливість впливати на ефективність діяльності фірм та корпорацій.

Однією з головних складових СМС є гроші та його ринки. А процентні ставки (ціна грошей) є головним чинником впливу на інвестиційні процеси, особливо для малих та середніх фірм. Їхнє зростання вище за 5% викликає зростання інвестиційних витрат фірм у разі використання для розвитку кредиту. Для інноваційних процесів це може стати гальмом. В Україні, для прикладу, ці процентні ставки завжди були двозначними.

Високі процентні ставки, характерні для СМС України, впливають не тільки на інвестиційно–інноваційну діяльність окремої фірми чи корпорації. Гальмуючи розвиток малих та середніх фірм, вони створюють несприятливе оточуюче середовище для будь-якої, навіть всесвітньо відомої корпорації, яка буде залежати від цих фірм, що мають утворювати розвинену, розгалужену мережу постачальницьких та дистриб'юторських організацій, впливаючи на доходи фірм та корпорацій, а через них – на домашні господарства та, відповідно, на споживання кінцевої продукції.

На зростання процентних ставок впливають рестриктивна (обмежувальна) монетарна антиінфляційна політика центрального банку, завищений фіксований валютний курс, а також політика бюджетного стимулювання економічного розвитку [1, с.250–259]. Через це такі бажані державна антиінфляційна політика чи політика підтримка розвитку окремих фірм (навіть будівництво доріг тощо) найчастіше викликають зростання процентних ставок, може стати потужним гальмом для розвитку інших фірм та загальмувати розвиток структури економіки в цілому. Знаючи ці властивості державної політики передавати (кризовий) сигнал через процентні ставки (трансмісії – передача економічного впливу, «сигналу») експерти з проблем економічної політики радять державам по можливості обмежити пряме втручання в економіку [2]. Вважається, що державний вплив є останньою вирішальною інстанцією в здійсненні антикризової політики в гострій фазі економічної кризи.

Не треба скидати з рахунків важливість державного впливу для інноваційного розвитку корпорацій. Але тоді виникає проблема неодмінного зростання процентних ставок та очікуваних негативних наслідків від цього, навіть необхідного втручання. Виникає запитання про вирішення цієї проблеми.

В ході еволюції інститутів державної політики вирішення цієї проблеми сформувалися нові методи, що в кінці XX – на початку XXI століть активно й ефективно стали використовуватися урядами країн – економічних лідерів світу [3]. Це – непрямий, опосередкований державний вплив на управління розвитком корпорацій шляхом управління станами системного макроекономічного середовища, а також шляхом утворення

різноманітних інноваційних систем (національних, регіональних, кластерних) і опосередкований вплив на економічні процеси через ці інноваційні системи.

Слід брати до уваги, що цей опосередкований вплив може залишати на економічній структурі характерний «відбиток», що проявлятиметься в розвиткові певних структур і деякому пригніченні інших. Наприклад, державний вплив США на розвиток військово-промислового комплексу шляхом створення специфічної для цього національної та регіональних інноваційних систем (НІС та РІС), кінцевим підсумком сприяв розвиткові авіакосмічної техніки та галузі, комп'ютерних та Інтернет технологій і та ін. цієї країни. А уряд Японії, який в силу певних обставин не міг впливати на ВПК, але міг впливати на управління розвитком виробництв кінцевої продукції, утворив специфічні НІС та РІС, сприяв розвиткові телевізорів, радіоприймачів, копіювальної техніки і та ін. та залишив, тим самим, характерний «відбиток» на структурі національної економіки.

Висновки та пропозиції.

1. Для здійснення успішних структурних реформ Уряд України має сприяти створенню сучасного розвинутого системного макроекономічного середовища. Для цього сприяти розвиткові грошових, фінансових та валютних ринків, а також їхніх інститутів (правил поведінки та інституцій).

2. Для створення сприятливого клімату для інвестицій, інновацій, а також для ефективного управління розвитком корпорацій Уряд і Центральний банк мають сприяти зниженню кредитних процентних ставок та переходу на плаваючий валютний курс.

3. Мають бути зроблені реальні кроки в зміні державної політики сприяння інвестиціям шляхом переходу від прямого до опосередкованого державного втручання в економіку – через вплив на системне макроекономічне середовище та через вплив на національну й регіональні інноваційні системи (а також – відповідні кластери). Для цього мають бути посилені державні важелі розвитку науки та освіти, а також посилена їхня роль у реформах. Всі ці та інші аналогічні заходи мають бути об'єднані в рамках нової стратегії економічного (інноваційного) розвитку економіки України, а також знайти своє відображення в законодавстві.

4. Треба брати до уваги, що все це буде неможливо зробити за умов збереження корупції, та нерівномірності розподілу доходів в економіці, що склалися на цей період. Тому сучасні інноваційні системи мають будуватися з урахуванням нових вимог економічної та соціальної безпеки, а також соціального капіталу. В контексті економічної безпеки мають бути враховані нові інноваційні виклики глобальних процесів.

5. Створення сучасної національної інноваційної системи має стати головним пріоритетом економічної політики урядів незалежно від політичної орієнтації, а методи її розвитку та створення регіональних і

галузевих інноваційних систем, як основного чинника зростання соціально-економічних стандартів добробуту народу – головним гаслом виборчих кампаній політиків. Вони також мають стати інструментом реформування науки та освіти на інноваційній основі.

6. Виконання пропонованих заходів реально вплине на стан керованості державою розвитком корпорацій, дасть можливість нарощувати капітал за прозорими схемами з одночасним покращенням інвестиційного клімату, що неодмінно вплине на розвиток малих та середніх фірм, утворить бажані робочі місця.

7. Це також сприятиме притоку прямих іноземних інвестицій в реальний сектор економіки, зробить привабними перспективи економічних і політичних стосунків з Україною.

Література:

1. Макаренко І.П. Макроекономічні умови формування та управління розвитком національних інноваційних систем (Анатомія економічних криз)/ Макаренко І.П. – Інститут еволюційної економіки. – К.: Інтертехнологія, 2009. – 320 с.
2. Сакс, Дж. Макроэкономика. Глобальный подход / Джеффри Д. Сакс, Фелиппе Б. Ларен. – М.: Дело, 1996. – 848 с.
3. Сайт Інституту еволюційної економіки [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://iee.org.ua

УДК 336.276

І.О. Рогожина, к.е.н., доцент, **Г.С. П'ятигорець**
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ

В умовах економічної кризи для підприємств важливе значення має ефективне управління дебіторською заборгованістю. Це обумовлено тим, що дебіторська заборгованість займає питому вагу в складі поточних активів і впливає на фінансовий стан підприємства. Отже, вдосконалення процесу її управління є одним із напрямків забезпечення фінансової стійкості підприємства.

Управління дебіторською заборгованістю – це інтегрований процес планування, організації, координації та контролю за станом дебіторської заборгованості, який необхідний для досягнення цілей підприємства. Управління цим процесом передбачає прийняття управлінських рішень щодо протилежних процесів: зменшення безнадійної дебіторської заборгованості з одного боку, і зростання обсягів реалізації – з іншого.

Для забезпечення ефективного управління дебіторською заборгованістю на підприємствах доцільно створити спеціальні підрозділи:

на великих підприємствах це може бути відділ управління та контролю дебіторської заборгованості, на малих та середніх – особа, на яку покладені відповідні обов’язки. До їх основних завдань належить: ведення обліку проблемної (сумнівної, безнадійної, простроченої) дебіторської заборгованості; здійснення заходів щодо інкасації проблемної дебіторської заборгованості; рефінансування дебіторської заборгованості (спонтанне фінансування, факторинг, облік векселів або їх продаж на фондовому ринку, форфейтинг); проведення реструктуризації заборгованості; контроль за виконанням поточних фінансових планів в частині погашення дебіторської заборгованості за продукцію (товари, роботи, послуги); аналіз та внутрішній контроль дебіторської заборгованості.

Важливим моментом в управлінні дебіторською заборгованістю є підвищення її якості, чого можна досягти шляхом всебічного оцінювання фінансового стану потенційних дебіторів, їх платоспроможності, репутації, терміну існування; визначення максимальної суми боргу в цілому та на одного клієнта (лімітування дебіторської заборгованості); використання різних форм забезпечення повернення боргу (застава, страхування, гарантії банків або третіх осіб, оформлення забезпеченим векселем тощо).

При цьому можуть використовуватися різноманітні методи управління дебіторською заборгованістю, які можна класифікувати на такі групи:

1) юридичні – претензійна робота, подача позову до суду;

2) економічні – фінансові санкції (штраф, пеня, неустойка), передача в заставу майна і майнових прав, призупинення постачань продукції;

3) психологічні – нагадування по телефону, факсу, пошті, використання ЗМІ чи поширення інформації серед суміжних постачальників, що загрожує боржнику втратою іміджу;

4) фізичні – арешт майна боржника за рішенням органів державної виконавчої служби.

Для налагодження ефективної роботи управління дебіторською заборгованістю необхідно постійно здійснювати її аналіз, тобто проводити моніторинг. В аналіз необхідно включати: дослідження динаміки зміни величини та структури заборгованості та розрахунок низки показників, що характеризують оборотність дебіторської заборгованості (коефіцієнт відволікання коштів у дебіторську заборгованість, коефіцієнт оборотності, період погашення дебіторської заборгованості, коефіцієнт простроченої заборгованості, середній «вік» простроченої дебіторської заборгованості).

Розробка політики управління дебіторською заборгованістю є невід’ємною частиною фінансової політики підприємства, тому що це пов'язано з управлінням значними грошовими потоками, що визначають забезпеченість підприємства власними коштами.

УДК 330.534.4

Н.В.Савчук, к.е.н., доцент
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ БЮДЖЕТНОЇ СИСТЕМИ

Бюджетну систему слід сьогодні розглядати як живий організм у вигляді сукупності відокремлених та взаємопов'язаних між собою ланок, в яких безперервно функціонують бюджетні відносини. Бюджетні відносини спрямовані на максимальне задоволення окремого індивіду і розкривають принципи побудови бюджетної системи, її концептуальні підходи щодо розподілу доходів і видатків між окремими її ланками.

Важливість дослідження людини, як окремого індивіду або суб'єкта бюджетних відносин з позицій інституціональної методології дослідження полягає в наступному:

– саме інституціоналісти при розгляді бюджетної системи в цілому надають більшого значення розумінню реальних явищ ніж їх прогнозуванню. Тому здійснюючи науковий аналіз бюджету, можна більш реалістично визначити можливості держави та її пріоритети, роль і форми реалізації закріплених за нею функцій. А бюджетна політика держави підкреслює його соціально-економічну спрямованість, конкретизує діяльність держави і фінансово її забезпечує;

– розгляд бюджетної системи з позицій сучасних інституціоналістів дає можливість урахувати неминучість невизначеності та підкреслити у зв'язку з цим межі можливого передбачення фактичного майбутнього на відміну від передбачення в контексті моделі. Застосування при формуванні бюджетної політики бюджетного планування в комплексі з бюджетним прогнозуванням оптимізує розподіл бюджетних ресурсів держави. Бюджетне прогнозування виконує індикативну роль, маючи характер передбачення, одержаного науково-аналітичним методом;

– на відміну від апріорного та формалістичного дедуктивізму, інституціоналісти сприймають сучасні макроекономічні теорії бюджетної політики як неминуче поєднання індукції і дедукції. Завдяки цьому бюджетна система розглядається як органічне системне революціонізуюче ціле, а не як статичний механізм;

– нова інституціональна теорія наголошує на важливість інструменталізму і прагматизму, у тому числі як основи для вирішення проблем ефективного функціонування бюджетної системи на відміну від «наукової фантастики» і розв'язання «головоломок». Саме активне впровадження і вдосконалення явних і прихованих фінансових інструментів дає можливість забезпечити упорядкування делегованих

дохідних і видаткових повноважень, забезпечити виконання регулювальної, соціальної функції держави;

– нові інституціоналісти роблять акцент на неминучості нормативних елементів у фінансовій науці, особливо в аспекті застосування теорії до проблем бюджетної політики та економічної ролі держави, і насамперед у тому, що стосується статус-кво. Вони підкреслюють роль селективних, часто наявних, нормативних передумов при визначенні того, чиї інтереси повинні враховуватися при складанні бюджету;

– методологія теорії нового інституціоналізму передбачає відкрите висловлення ціннісних суджень, обговорення їх у публічних дискусіях і критику їх, а не використання цінності у наявному вигляді, що особливо важливо при складанні бюджету, формуванні бюджетної політики та бюджетної системи країни. Особливо це важливо для розвитку бюджетної системи України, яка насправді реалізувала не політику лібералізму, а «політику консерватизму».

– важливим у методології нових інституціоналістів, що значно сприяє більш широкому науковому аналізу бюджетної системи, є відстоювання методологічного колективізму у чистому вигляді або в поєднанні зі збагаченим і неідеологізованим індивідуалізмом, але не останнього самого по собі.

Узагальнюючи принципи вироблення та внутрішнього узгодження бюджетної системи у країні на основі інституціональних методів можна вести мову про цілісну методологію бюджетно-фіскального перерозподілу в процесі реалізації бюджетної політики для створення умов динамічного економічного розвитку.

УДК 330.366:658.11

Н.В. Скидоненко
Національний авіаційний університет

МОДЕЛЬ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кожне підприємство повинно розвиватися. Відсутність прогресу призводить до призупинення зростання, втрати конкурентоспроможності на ринку і самознищення за недовгий період часу. Напрямки розвитку бувають дуже різними. В цій роботі я хочу обґрунтувати необхідність розвиватися згідно моделі сталого розвитку та навести механізм застосування цієї моделі на мікрорівні.

Сталий розвиток визначається трьома основними параметрами: економічним, соціальним та екологічним. В свою чергу, вони розраховуються на базі окремих індикаторів та показників:

1. Індекс економічного розвитку:

– індекс конкурентоздатності (3 індикатори, 47 показників)

– індекс економічної свободи (10 індикаторів, 50 показників)

2. Індекс соціального розвитку:

– індекс якості і безпеки життя (9 індикаторів)

– індекс людського розвитку (3 індикатори)

– індекс суспільства знань (або освіченості) (3 індикатори, 15 показників)

3. Індекс екологічного розвитку

– індекс виконання (дії) щодо навколишнього середовища (2 індикатор, 11 показників)

Просумувавши ці три індекси, отримаємо індекс економічної свободи.

Однак, обчислений таким методом індекс економічної свободи не може достатньо точно відобразити стан розвитку даного підприємства. При одному і тому ж значенні індексу економічної свободи (суми) інші індекси (доданки) можуть варіювати в сторону збільшення/зменшення за рахунок, відповідно, зменшення/збільшення інших доданків. Таке явище є дуже негативним. Підприємство повинно розвиватися за всіма трьома напрямками практично з однаковою швидкістю, оскільки недостатній розвиток в одному (двох) напрямі (напрямах) сповільнюватиме розвиток інших сфер. Надто швидке ж зростання одного з показників також небажане, тому що свідчитиме про неправильне витрачання коштів на підприємстві. Такі явища можна назвати дисбалансом. Сумарний індекс економічного розвитку не дає можливості виявити і оцінити цей дисбаланс. Тому для повнішого аналізу ситуації на підприємстві доцільно враховувати кожний показник зокрема (економічний, екологічний та соціальний).

Для практичного втілення моделі сталого розвитку на підприємстві передбачаємо існування трьох окремих підрозділів, які спеціалізуватимуться на економічному, соціальному та екологічному розвитку. Перший підрозділ вже існує у більшості підприємств. Його функції виконує планово-економічний відділ. Завдання соціального підрозділу, в основному, виконує відділ кадрів, а також відділ оцінки і винагородження персоналу. Щодо екологічного підрозділу, то його варто створити, адже екологічна інформація, якою володіє підприємство, стосується лише, переважно, показників забруднення довкілля. Цю інформацію потрібно систематизувати і доповнити іншими, не менш важливими індикаторами. Саме для цього варто створити окремий екологічний відділ.

Література:

1. Грицишен Д.О., Музика О.В., Модель стійкого розвитку України: аналіз. сучасного стану. Економіка і організація управління, випуск №1(9), 2011.

2. Економіка зарубіжних країн: навч.посібник / О.Є.Кузьмін, Л.І.Чернобай, А.О.Босак, М.В.Кізло. – Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», – 408 с.
3. Електронний підручник з теорії композиції. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www/URL: http://teoriacomp.narod.ru/zolotyi_peretyn.html
4. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. посібник / О.Є. Кузмін, О.Г.Мельник. – Львів: Видавництво «Інтелект–Захід», – 383 с.

УДК 657.05

В.В.Скоробогатова, к.е.н., доцент
Керченський державний морський технологічній університет

ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА В АСПЕКТІ ВІДОБРАЖЕННЯ МОНЕТАРНИХ АКТИВІВ

Однією з найважливіших складових механізму управління господарською діяльністю підприємства є вміло сформована облікова політика. Основою для прийняття рішень про облікову політику має бути формування повної, достовірної, правдивої інформації, яка максимально ефективно розкривала б дані про фінансово-господарську діяльність підприємства для зацікавлених осіб – користувачів. При формуванні облікової політики слід враховувати особливості діяльності підприємства та стратегію його розвитку на тривалу перспективу.

Однією з головних проблем управлінського персоналу підприємства є відсутність належної уваги до облікової політики. Так, на більшості підприємств, в основному малих і середніх, Положення про облікову політику має формальний характер та не використовується в практичній діяльності. Крім того, при формуванні облікової політики, керівництво використовує стандартні формулювання, або ж просто цитують інструкції, закони та накази. Цього слід уникати, адже облікова політика є інструментом який забезпечує певну свободу суб'єктам господарювання. Проблеми розвитку управління питання облікової політики, по суті, ігнорують, хоча так або інакше вони мають безпосереднє відношення до інших складових загальної системи управління.

Особливості формування облікової політики та її принципи висвітлені в наукових працях вітчизняних та закордоних вчених. Проте в сучасних умовах господарювання з появою нових об'єктів бухгалтерського обліку, варто детальніше зупинитися на окремих об'єктах облікової політики підприємства, зокрема на монетарних і змішаних активах.

У зв'язку з цим, метою дослідження є побудова типової структури облікової політики щодо монетарних і змішаних активів з врахуванням вимог бухгалтерського та управлінського обліку.

Встановлено, що між дослідниками відсутня єдність при трактуванні сутності поняття «облікова політика». Одні авторів (Т.В. Барановська, А.О. Єфремова, М.С Міщенко) розглядають дане поняття з позиції, що облікова політика є сукупністю принципів та способів ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності. Барановська Т.В. [1, с.26] під обліковою політикою підприємства розуміє сукупність дій із формування комплексу методичних прийомів, способів, процедур організації та ведення бухгалтерського обліку, який відповідає особливостям діяльності підприємства та інтересам його власників. Міщенко С.М. [2] трактує облікову політику підприємства як обрану суб'єктом господарювання систему облікових заходів, спрямованих на досягнення його стратегічних і поточних цілей та завдань. Єфремова А.О. [3] наголошує на тому, що облікова політика є саме тим важливим засобом, завдяки якому існує можливість розумного поєднання державного регулювання та власної ініціативи підприємства щодо ведення обліку.

Інші дослідники (Є.Є. Лялькова, Н.Н. Макарова) визначають облікову політику як підходи, які підприємство обрало для ведення фінансового, управлінського та податкового обліку. Макарова Н.Н. [4] зазначає, що облікова політика – це позиція економічного суб'єкта з конкретних питань: правових, бухгалтерських, податкових. Лялькова Є.Є. [5, с.13] під обліковою політикою розуміє сукупність способів ведення управлінського обліку, які забезпечують його безперервність і послідовність, а також сприяють реалізації можливостей його елементів (бюджетування, власне обліку і звітності, внутрішнього контролю та управлінського аналізу) в інтересах внутрішньофірмового управління суб'єктом господарювання.

Підтримуємо вчених, які трактують облікову політику відповідно до першого підходу та вважаємо, що облікова політика є інструментом організації бухгалтерського обліку на конкретному підприємстві, оскільки кожен суб'єкт господарювання самостійно може обрати способи та процедури ведення обліку, враховуючи специфіку своєї діяльності та довгострокові цілі, з тих варіантів, які затверджені на законодавчому рівні та щодо яких існують альтернативні варіанти.

Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність» [6] під обліковою політикою слід розуміти сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності. У МСФЗ 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» [7] під обліковою політикою розуміються конкретні принципи, основи, домовленості, правила та практика, які застосовуються суб'єктами господарювання при складанні та поданні фінансових звітів.

Вміло сформована облікова політика впливає на ефективність управління господарською діяльність суб'єктів господарювання. Облікова

політика застосовується з урахуванням принципу послідовності, що передбачає постійне (із року в рік) її застосування.

При розробці облікової політики необхідно керуватися не тільки принципами бухгалтерського обліку, але й загальнонауковими організаційно-управлінськими принципами, які впливають на вибір істотних чинників і характеризують зв'язки внутрішніх господарських процесів із зовнішнім середовищем. Принципи в практичній діяльності суб'єктів господарювання реалізовуються за допомогою методів. Під методами слід розуміти способи вирішення конкретних завдань, які поставлені перед підприємством при веденні бухгалтерського обліку. Використання того чи іншого методу передбачає здійснення певної кількості процедур.

Організація бухгалтерського обліку монетарних активів – це процес вибору та впорядкування способів і прийомів збору, обробки та надання достовірної та своєчасної інформації про наявність, рух, стан і використання наявних на підприємстві монетарних активів для прийняття необхідних управлінських рішень.

Розкриття специфічних принципів та методів організації бухгалтерського обліку відображається в Положенні про облікову політику, який є основним внутрішньогосподарським нормативно-правовим актом підприємства у сфері методики та організації бухгалтерського обліку. На законодавчому рівні не затверджена форма Положенні про облікову політику, тому воно складається в довільній формі з врахуванням специфіки діяльності, форми власності, цілей та стратегії розвитку підприємства.

Положення про облікову політику обов'язково повинно містити перелік обраних підприємством методів оцінки, процедур обліку, щодо яких нормативна база бухгалтерського обліку передбачає альтернативні варіанти.

Враховуючи значення монетарних активів, пропонуємо виокремити окремий розділ «Монетарні та змішані активи» в Положенні про облікову політику, який буде включати наступні пункти:

– «Монетарні активи в національній валюті»;

– «Монетарні активи в іноземній валюті»;

– «Змішані активи як об'єкти бухгалтерського обліку».

Що дозволить біль детальніше сформувати облікову політику підприємства щодо монетарних і змішаних активів.

Література:

1. Барановська Т.В. Облікова політика підприємств в Україні: теорія іпрактика: дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / Т.В. Барановська. – Житомир, 2004. – 282 с. – С. 262.
2. Міщенко С.М. Облікова політика в системі управління банком: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 "Бухгалтерський облік,

аналіз та аудит" / С.М Міщенко. – Київ, 2004. – 26 с. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: nbuv.gov.ua.
3. Ефремова А.А. Учетная политика предприятия: содержание и формирование / А.А. Ефремова. – М.: Книжный мир, 2000. – 478 с.
4. Макарова Н.Н. Концепции формирования учетной политики экономических субъектов: автореф. дис. на соискание науч. степени док. экон. наук: спец. 08.00.12 Бухгалтерский учет, статистика / Н.Н. Макарова. – Йошкар–Ола, 2011. – 36 с.
5. Лялькова Е.Е. Учётная политика в системе управленческого учета: автореф. дис. на соискание науч. Степени канд. экон. наук: спец. 08.00.12 Бухгалтерский учет, статистика / Е.Е. Лялькова. – Москва, 2008. – 23 с. – С. 13.
6. Закон України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність"[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
7. МСФЗ 8 "Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua /control /publish/article/main?art_id=92410&cat_id=92408.

УДК 658.148:625.1

М.П. Сначов, **І.М. Ломтєва**, **Я.О. Калашнік**
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИКОВИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ НА ЗАЛІЗНИЦІ

В сучасних умовах господарювання на залізниці склалася напружена ситуація із станом основних засобів, і насамперед, з їх активною частиною – рухомим складом. В першу чергу потрібне оновлення пасажирського рухомого складу. З одного боку саме пасажирські перевезення багато в чому визначають соціальну політику держави, а з іншого боку їх збитковість обмежує можливості використання власних джерел фінансування. З цієї точки зору суттєво зростає роль позикового капіталу у фінансуванні пасажирських перевезень.

Позиковий капітал залізниці може використовуватися як для формування довгострокових фінансових активів у вигляді основних засобів, так і для формування короткострокових (поточних) фінансових активів для кожного виробничого циклу.

Структура позикового капіталу підприємства, в тому числі і залізничного, може бути різною, але традиційно поділяється на довгострокові та короткострокові позикові кошти.

Як одне з базових джерел фінансування, позиковий капітал у порівнянні з власним капіталом підприємства має певні переваги і недоліки його використання. У першу чергу, підприємство, що використовує позиковий капітал, може мати більш високий фінансовий

потенціал, наприклад, за рахунок використання ефекту фінансового важелю, але в той же час і більш високі фінансові ризики.

В сучасних ринкових умовах до складу позикових фінансових ресурсів підприємств традиційно належать кредити держави, комерційних банків, небанківських установ, а також фінансові ресурси, що залучаються за рахунок емісії та розміщення облігацій підприємства, а також на основі фінансового лізингу.

У залізничній галузі України в сучасних економічних умовах для довгострокового фінансування найбільш характерним є позиковий капітал у вигляді банківських кредитів.

Основними об'єктами управління фінансовими ресурсами підприємства в частині позикового капіталу є його ціна і структура, які визначаються відповідно до зовнішніх умов. Необхідність залучення і структура позикового капіталу повинна обґрунтовуватися на попередньо зробленому розрахунку потреби в основних і оборотних коштах. При цьому залучення позикових коштів вигідно, якщо вартість обслуговування позикових коштів нижче рентабельності операцій, під які вони залучаються.

Проведений аналіз отримання банківських кредитів Придніпровською залізницею показав, що за останні п'ять років рентабельність операційної діяльності зростала від 2,7% до 6,5%. В той же час середня ставка проценту за кредит збільшувалась від 10,6% до 20,1%. Таке співвідношення рентабельності операційної діяльності та середньої ставки проценту за кредит призвело до негативних значень диференціалу, а відповідно, і ефекту фінансового важелю. Таким чином, постійний спад обсягів перевезень призвів до значного зниження рентабельності основної діяльності і рентабельності власного капіталу залізниці. За результатами аналізу можна зробити висновок, що якщо показник рентабельності операційної діяльності нижче середньої ставки відсотка за кредит, то використання позикового капіталу залізницею стає недоцільним, оскільки рентабельність власного капіталу залізниці зменшується на величину від'ємного ефекту фінансового важелю.

На підприємствах, що залучають великий обсяг позикових коштів у формі фінансового кредиту, загальна політика залучення позикових коштів може бути деталізована потім в розрізі зазначених форм кредиту. При цьому для оцінки перспектив діяльності і позикового потенціалу залізниць можна використовувати три ключових критерію:

а) попереднє ранжування наявних залізничних підприємств по позиковому потенціалу на підставі оцінки існуючого і можливого ринкового попиту;

б) підтвердження результатів попереднього ранжирування з використанням оцінки конкурентоспроможності залізниці і впливу цієї оцінки на фінансову стратегію;

в) подальша перевірка створеного ранжування за допомогою більш глибокого аналізу.

Використовуючи ці критерії, можна створити корисну систему градації підприємств залізничного транспорту відповідно до їх позикового потенціалу з подальшою оцінкою, які з підприємств володіють високим потенціалом, які – деяким потенціалом, а які абсолютно безперспективні з точки зору реалізації в них позикових операцій.

Система ранжирування залізничних підприємств по позиковому потенціалу може складатися з наступні угруповань:

а) високопотенційні – можуть процвітати в ринковій економіці після завершення реструктуризації галузі та реалізації позикових проектів;

б) середньопотенційні – підприємства, які мають певний позиковий потенціал, можуть не досягти особливих успіхів, але виживуть в умовах ринку, якщо перебудуються.

в) маргінальні – підприємства, які швидше за все, не виживуть в ринковій економіці та матимуть великі проблеми навіть при спробах перебудови у процесі реформування галузі.

Вищеописані критерії дозволяють створити систему градації позикових операцій на рівні залізниць та ринку в цілому. Однак з неможливості ранжирування окремих підприємств залізничного транспорту за критерієм їх позикового потенціалу можуть виникнути певні труднощі в оцінці перспектив використання позикового капіталу. Але з цього не слід робити проблему, оскільки очевидно, що в галузях з високим потенціалом, до яких відноситься залізнична галузь, обов’язково знайдуться перспективні підприємства. Саме тому напрямок позикових операцій в високоперспективній галузі, такій як залізничний транспорт, підвищує ймовірність швидкого, більш стійкого відродження залізничних підприємств.

Процес реформування залізничної галузі передбачає акціонування підприємств за умови володіння державою контрольного пакету акцій. Саме тому держава залишається основним суб’єктом підтримки діяльності залізничного транспорту в умовах формування конкурентного середовища і розмежування монопольного та немонопольного секторів.

Конкурентні процеси мають кілька важливих відмінних рис, які дозволяють спрямовувати державну підтримку політики формування позикового капіталу за допомогою беззаставних інструментів на більш об’єктивної і незалежної основі. В умовах акціонування залізничної галузі найбільш об’єктивною і незалежною основою формування позикового капіталу може бути фінансування залізниці за допомогою фінансового лізингу та за рахунок емісії і розміщення облігацій залізничних підприємств.

УДК 005.311.7

В.М. Стефківський, к.е.н.,
начальник Державної фітосанітарної інспекції Донецької області
Луганський національний агрономний університет

СИСТЕМА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЯК СЕРЕДОВИЩЕ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНТРОЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ

Одне із основних досягнень сучасної науки про управління слід рахувати відокремленість функцій планування організації, обліку, аналізу та контролю тих чи інших господарських ситуацій від самих ситуацій.

Більшість науковців з управління прояв контрольної функції пов′язують з етапом реалізації, тобто з виконанням прийнятих управлінських рішень [1, 2, 4, 7, 8, 9]. Звуження контрольного середовища до кінцевого етапу по-перше, не відображає логіку розвитку такого явища як – формування, (обґрунтування) банку альтернативних рішень, вибору і на кінець прийняття кінцевого управлінського рішення. Контроль реалізації прийнятого рішення на відміну контролю на всіх етапах самого процесу не менш об’єктивне, але його спрямованість із зовні. Акцент на контрольній функції тільки стосовно виконання управлінського рішення є вельми недостатнім з точки зору оцінювання якості функціонування системи прийняття управлінських рішень, взагалі якщо тлумачити її як загальну систему управління. Це актуалізує дане дослідження.

Метою дослідження є обґрунтування логіки розширення середовища реалізації контрольної функції за умови системного підходу до прийняття управлінських рішень. Формування (обґрунтування, виробка), прийняття і реалізація управлінських рішень [частіше взагалі тлумачиться як процес прийняття управлінських рішень] є достатньо складною частиною цілої системи, яка має свої складові. Сам процес прийняття рішення повинен сприйматися як «сукупність взаємопов’язаних послідовних дій людини чи груп людей [суб’єктів системи – В.С], які здійснюються з метою досягнення певних цілей і / або усунення чи запобігання проблемним ситуаціям» [11, с.11].

Із цього визначення чітко прослідковується такий елемент системи прийняття рішення як суб’єкт (структурована група людей, або особа, що приймає рішення). Із загальної характеристики властивостей особи прийняття рішень (ОПР), точніше опису множини психічних властивостей зробленого науковцями виходить, що ОПР як суб’єкт системи прийняття управлінських рішень є результатом синергії фізіології, інтелектуальних ресурсів, поведінкових переваг і хронологічного опису життя.

Вочевидь, важливе місце в множині властивостей посідають інтелектуальні ресурси ОПР як матеріальна реалізація властивостей його інтелектуальні бази. Категорія «інтелектуальна база» стосовно суб’єкта

системи прийняття управлінських рішень (СПУР) характеризує як особисті здібності, або можливості індивіда, так і ступень вирішення комунікаційних проблем в організації. Якість управлінських рішень в повній мірі залежить від «вхідного» контролю в процесі оцінювання індивідуальних якостей ОПР. Існує велика множина підходів до оцінювання професійних властивостей ОПР, зокрема психічних [11, с.37-40].

В даному разі можливо припустити, що якість кінцевого результату діяльності осіб, які формують (обґрунтовують) декілька альтернативних рішень, а потім і приймають одне із найбільш оптимальних у великій мірі залежить від якості вхідного контролю рівня професійних властивостей суб'єктів системи прийняття управлінських рішень. Подальшим кроком дослідження системи прийняття управлінських рішень як середовища реалізації контрольної функції, доцільно рахувати сам технологічний процес, який можливо визначити як сукупність організаційно-інформаційної і логіко-аналітичної (логіко-розрахункової) компоненти [6]. У будь-якому випадку основне питання, на яке дає відповідь технологія, це як вирішувати проблему, яким способом (методикою).

Найбільш обґрунтоване визначення технології прийняття управлінських рішень [11, с.105] відображає твердження про раціональне поєднання різних моделей, логічних суджень, інтуїції, які базуються на знаннях і досвіді особи прийняття рішень (ОПР). Такий синтез обумовлює наяву достатньо чіткого регламентованого, логічного алгоритму – механізму розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень.

Як звісно, кожна система повинна мати свій потенціал: організаційний і ресурсний. Ступінь забезпеченості окремими ресурсами (кадровими, інформаційними, методичними, технічними, фінансовими), елементами організаційного характеру підтверджує готовність системи до функціонування. У підсумку, ступінь досконалості ресурсного і організаційного забезпечення системи розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень формує якість статичного стану системи. Це має важливе значення для оцінки якості прийняття рішень у подальшому. Але готовність системи прийняття управлінських рішень, це ще не сам процес її функціонування, тобто кожний із етапів процесу прийняття рішень можливо представити як дії ОПР і сам результат процесу (саме рішення і його інформаційні носії).

Таким чином, зосередження на системному аналізі, як методиці і технічні системних досліджень конкретного об'єкту – прийняття управлінських рішень дає можливість виокремити конкретні об'єкти (види ресурсного і організаційного забезпечення) контролю і скласти уявлення про загальне середовище реалізації контрольної функції.

В свою чергу це підтверджує робочу гіпотезу залежності ризику прийняття управлінських рішень від якості інформації. Дослідження

структури і змісту алгоритму прийняття рішень дозволяє виокремити важливі блоки ресурсного потенціалу, такі як інформаційна підтримка на всіх етапах процесу прийняття управлінських рішень (підкреслюємо – на всіх етапах, а не тільки на етапі прийняття і реалізації управлінських рішень). Як звісно саме інформаційний ризик в умовах невизначеності і відсутності належного контролю якісних характеристик фактографічної і концептографічної інформації знижує ефективність управлінських рішень.

Виходячи с того, що моделювання процесу прийняття управлінських рішень супроводжується визначенням відповідних критеріїв їх якості, об'єктивна і цей блок є важливим об'єктом контролю. Визначаючи організаційне забезпечення системи прийняття управлінських рішень як необхідної частини її потенціалу, наголошуємо на тому, що цей блок (який тлумачиться управлінцями як «організаційний супровід» прийняття рішень) посідає важливе місце як об'єкт контролю, бо синтезує в собі не тільки реалізацію принципів організаційного супроводу, а і професійні властивості ОПР з управління процесом прийняття рішень. Мова в даному разі йде про контрольно-аналітичну оцінку кількості ієрархічних рівнів, кількості функціональних підрозділів, просторового розподілу; відсотка стандартизованих простих робіт, можливості прийняття управлінських рішень на вищому рівні при централізації.

Підсумовуючи викладене вище слід підкреслити що в основу обґрунтування робочої гіпотези дослідження покладено:

– системний підхід до формалізації процесу прийняття управлінських рішень, як тріади якості: професійності суб'єктів прийняття рішень, якості процесу і якості результатів процесу, тобто самого рішення;

– залежність структури і складність об'єктів контролю від загальної структури потенціалу системи прийняття рішень;

– обумовленість розширення зони контрольного середовища структуруванням об'єктів контролю відповідно кожного етапу процесу прийняття управлінських рішень.

Отримані результати носять теоретико-методологічний характер і є необхідним підґрунтям для вирішення нових наукових завдань стосовно організаційного і методичного забезпечення функціонування підсистеми контролю в системі прийняття управлінських рішень у подальшому.

Література:

1. Воробьёв С.Н., Уткин В.Б., Балдин К.В. Управленческие решения. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 317 с.
2. Дерлоу Дес. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень: Пер. з анг./ Р.А. Сенків (пер. З анг.), Р.Л.Ткачук (пер. з англ.). – К.: Всеувито; Наукова думка, 2001. – 242 с.
3. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юрист, 1998. – 440 с.

4. Кігель В.Р. Методи і моделі підтримки прийняття рішень у ринковій економіці / Київський економічний ін–т менеджменту (ЕКОМЕН). – К.:ЦУЛ, 2003.– 2009 с.
5. Кочетков В.В., Скотникова И.Г. Индивидуально–психологические проблемы принятия решений. – М. : Наука, 1993.
6. Ломакин А.Л. Управленческие решения.– М.: Форум , 2005. – 188 с.
7. Лепа Р.М., Тимохин В.М. Прийняття управлінських рішень на підприємстві: теорія і практика / НАН України; Інститут економіки промисловості. – Донецьк : ООО «ЮГО – Восток – ЕЗ ПТД», 2004. – 262 с.
8. Морз Ф.М., Кишел Дж.Е. Методы исследования операцій. – Москва, 1956.
9. Планкет Л., Дейл Г. Выработка и принятие управленческих решений, 1984.
10. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник: – К.: Атіка, 2008. – 240 с.

УДК: 303.732.4 : 130.123.1

О.М. Таран-Лала, к.е.н., доцент
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ОСОБЛИВОСТІ ПІЗНАННЯ СКЛАДНИХ СИСТЕМ

Ядром формування якісно нової методології мислення і дії в сучасних умовах стає діалектична концепція складності системи. Тенденції розвитку прогресивних варіантів системної методології свідчать про її генералізацію, діалектичну орієнтацію, наростання фундаментальності і значущості у вирішенні стратегічних проблем сучасного суспільства. У сучасних умовах з особливою гостротою відчувається необхідність розробки узагальнюючого теоретико-методологічного підходу, здатного забезпечити наукові основи ефективної діяльності по дослідженню, управлінню та перетворенню найскладніших об'єктів дійсності.

Тому, метою дослідження є виявлення особливостей пізнання складних систем, обумовлених притаманною їм системно-діалектичну природу якості складності.

Дослідження системно-діалектичної природи якості складності набуває особливої актуальності у світлі соціально-економічних перетворень, що розгорнулися в нашій країні. Діалектична концепція складності повинна скласти одна з підстав нового методологічного мислення, що протистоїть таким стереотипам періоду застою як метод «простих» рішень, «однаковість» соціально-економічних структур і процесів, «уніфікація» світогляду і мислення.

Суперечливість є характеристикою складності системи в аспекті поляризованості складу, напруженості взаємодії протиборчих сил, множинності тенденцій, які формують динаміку. У світлі цієї характеристики система постає як складна динамічна мережа взаємодіючих «центрів сили» і напруг, «розтягуючи» ціле в різних напрямках. Широко поширені уявлення про гармонію цілого як

пропорційності, погодженості, пропорційності частин необхідно доповнити таким аспектом як динамічної рівноваги центрів «сили» і системних напружень, без чого концепція гармонії була б статичною, однобічною, недіалектичною. Множинність взаємодіючих протиріч, взаємонакладання їх наслідків обумовлюють ряд характерних системних ефектів. Одним з них є поширена в складних системах нелінійність причинних зв'язків і заплутаність їх конфігурацій. Іншим характерним ефектом, який багато в чому пояснюється множинною суперечливістю системи, є нерідко спостерігаєма «парадоксальність» поведінки, коли система спонтанно змінює свої характеристики на протилежні або виявляє протилежні якості в різних середовищах. Спонтанна зміна характеристик на протилежні при зміні середовища, а також реагування за принципом протидії особливо характерно для високоінтегрованих соціальних об'єктів, наприклад, особистості [7]. У світлі множинності і різнонаправленості формуючого впливу протиріч на динаміку системи відчувається абстрактність класичної тези: «протиріччя – джерело розвитку». Аналіз реальної системної динаміки вимагає розрізняти протиріччя рушійні, гальмучі, руйнуючі, а також бачити всі ці тенденції в одній і тій ж суперечності, як його різноспрямовані прояви.

Подальша концептуалізація їх теоретичного уявлення вимагає аналізу мережі взаємозв'язків і відносин між даними якостями. Теоретичний апарат фундаментальних характеристик систем є необхідною підставою для подальших наукових досліджень з виявлення особливостей пізнання систем, розробки адекватних методологічних засобів системно-аналітичного дослідження, системного синтезу і комплексування, подолання складних бар'єрів, а також для розробки теоретико-організаційного апарату створення високоефективних систем. Це і буде висвітлено у подальших теоретико-методологічних вишукуваннях з даного напряму нашого дослідження.

Література:

1. Утробин И. С. К методологии перестройки философской науки / И. С. Утробин // Стратегия ускорения и философская наука : Тезисы конференции. Пермь, 1988. – С. 29–30.
2. Эшби У. Р. Введение в кибернетику / У. Р. Эшби. – М. : Иностранная литература, 1959. – 432 с.
3. Система. Симметрия. Гармония / под ред. В. С. Тюхтина, Ю. А. Урманцева. – М. : Мысль, 1988. – 318 с.
4. Урманцев Ю.А. Симметрия природы и природа симметрии / Ю. А. Урманцев. – М. : Мысль, 1974. – 230 с.
5. Мейен С. В. Основные аспекты типологии организмов / С. В. Мейен // Журнал общей биологии, 1978. – № 4, Т. 39. – С. 495–508.
6. Сороко Э. М. Структурная гармония систем / Э. М. Сороко. – Минск : Наука и техника, 1984. – 264 с.

7. Сагатовский В. Н. Природа системной деятельности / В.Н. Сагатовский // Понятие деятельности в философской науке. Томск : Изд–во ТГУ, 1978. – С. 69–92
8. Уемов А.И., Жариков В.Ю. Научно–техническая революция и перспективные проблемы воспитания молодежи / А. И. Уемов, В. Ю. Жариков // Проблемы прогнозирования и планирования развития образования и педагогической науки. Красноярск : КрГПИ, 1982. – С. 115–124.
9. Марков Ю.Г. Большие системы и системный подход / Ю. Г. Марков // Природа, 1970. – № 10. – С. 9–11.

УДК 339

В.В. Швед, к.е.н., доцент, **Є. Єдинач**, магістрант
Вінницький фінансово-економічний університет

ОСНОВНА КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Найчастіше стратегію ототожнюють з позицією на ринках, із заходами, що дають змогу зміцнити конкурентну позицію та збільшити частку на «своїх ринках», вести боротьбу за завоювання нових ринків та ін. За більш широким визначенням стратегія – це конкретизована у певних показниках позиція в середовищі, яку займає підприємство, це – своєрідний погляд на внутрішнє і зовнішнє середовище і спроба знайти шляхи ефективного пристосування до зовнішніх, неконтрольованих фірмою факторів, а також проведення необхідних змін елементів та їхніх комбінацій внутрішнього середовища.

Стратегія розглядається як зразок, до якого прагне наблизитись організації. Найчастіше за зразок беруть процвітаючу фірму, аналізують її позитивні сторони діяльності й намагаються скористатися її досвідом. З іншого боку, стратегію як мету управління можна визначити як ідеальну модель підприємства, в якій реалізується «бачення» його керівників і власників і яка побудована з використанням SWOT–аналізу.

У сучасній економічній літературі виділяють дві основних концепції стратегії – філософську та організаційно-управлінську.

Філософська концепція наголошує на загальному значенні стратегії для підприємства.

Тобто стратегію можна розглядати як філософію, якою має керуватися організація, що її має. З цієї точки зору стратегія це:

– позиція, спосіб життя, що не дає зупинитися на досягнутому, а орієнтує на постійний розвиток;

– інтегральна частина менеджменту, що дозволяє усвідомити майбутнє;

– процес мислення, інтелектуальні вправи, які потребують спеціальної підготовки, навичок і процедур;

– відтворювана цінність, що дає змогу досягти найкращих результатів активізацією діяльності всього персоналу.

Стратегію можна визначити як шаблон логічної, послідовної поведінки, яка складається на підприємстві свідомо чи стихійно. Стратегію можна визначити також як найважливіший елемент самовизначення підприємства чи організації. У такому контексті вона тісно пов'язана з характеристиками та особливостями організаційної культури, має, як правило, всі її переваги й недоліки, дає змогу більш ґрунтовно формулювати соціальні стратегії загалом і елементи соціальних напрямків у стратегіях іншого типу.

Організаційно–управлінська концепція стратегії пов'язана з конкурентними діями, заходами та методами здійснення стратегічної діяльності на підприємстві.

Згідно з поглядами класика стратегічного планування А. Чандлера, стратегія – це «визначення основних довгострокових цілей та задач підприємства, прийняття курсу дій і розподілу ресурсів, необхідних для виконання поставлених цілей»

З одного боку, таке тлумачення «стратегії» спирається на традиційний підхід до її визначення як особливого методу розподілу ресурсів між поточними і майбутніми видами діяльності. А. Чандлер зазначає, що «стратегічна альтернатива має будуватися порівнянням можливостей і ресурсів корпорацій з урахуванням прийнятого рівня ризику».

З іншого боку, в цьому визначенні основний акцент робиться саме на досягнення цілей. До такого підходу наближається таке визначення: «стратегія – це загальний, всебічний план досягнення цілей». Ототожнення стратегії й плану випливає з теорії ігор, де стратегія – це план дій у конкретній ситуації, що залежить від вчинків опонента. Відомий спеціаліст зі стратегічного управління А. Томпсон поєднує планові засади стратегії з поведінковими аспектами організації.

Стратегія – це специфічний управлінський план дій, спрямованих на досягнення встановлених цілей. Вона визначає, як організація функціонуватиме та розвиватиметься, а також яких підприємницьких, конкурентних і функціональних заходів і дій буде вжито для того, щоб організація досягла бажаного стану.

У фундаментальній праці І. Ансоффа «Стратегічне управління» наводиться таке поняття стратегії: «За своєю сутністю стратегія є переліком правил для прийняття рішень, якими організація користується в своїй діяльності».

Стратегія тут – це стрижень, навколо якого концентруються всі види виробничо-господарської діяльності.

Крім того, стратегія іноді розглядається як «блеф» чи «хитрий маневр», що визначає її як інструмент певного типу для перемоги в конкурентній боротьбі. Згідно з таким поглядом можна, виробивши «блеф-

стратегію», затягти конкурента «на темну доріжку», яка нікуди не веде. Це базується на суто психологічному аспекті – бажанні впровадити у своїй організації те, що (буцімто!) дало позитивні результати конкурентові.

Насправді «блеф-стратегія» має одну мету: граючи на «псевдо-зразках», змусити конкурента даремно витратити гроші та час. Знання про існування «блеф-стратегій» допомагають менеджерам більш критично і уважно ставитися до аналізу стратегій, що вживаються в галузі різними виробниками.

Те саме мають на увазі, коли визначають стратегію як «хитрий маневр», що допомагає обійти конкурентів. Усі ці аспекти з різних боків характеризують таке унікальне явище, як стратегія.

УДК 658.2

А.В. Шульга, к.е.н., доцент, **Ю.В. Білиця**
Дніпропетровський національний університет
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Основні засоби – це вартісна форма існування засобів праці, які тривалий час, не змінюючи при цьому своєї натуральної форми, багаторазово беруть участь у процесі виробництва, поступово спрацьовуються й частинами (шляхом амортизаційних відрахувань) переносять свою вартість на вартість виготовленої продукції. Основні засоби – довгострокові активи, якими підприємство володіє тривалий час з метою продовження та здійснення своєї діяльності, а не для перепродажу.

Для визначення ефективності використання основних засобів, застосовують систему натуральних і вартісних показників, а також співвідносні оцінки темпів зростання випуску продукції і темпів зростання обсягу фондоозброєності праці та її продуктивності. Для узагальнюючої характеристики ефективності використання основних засобів служать показники фондовіддачі, фондомісткість, рентабельність.

Фондовіддача показує загальну віддачу від кожної гривні, вкладеної в основний засіб, а її зростання дозволяє знижувати обсяги нагромаджування, тобто збільшувати частку фонду споживання. Фондомісткість – це показник, обернений до фондовіддачі, який характеризує вартість основних засобів, що припадає на кожну грошову одиницю реалізованої продукції. У звичайних умовах господарювання фондовіддача повинна мати тенденцію до росту, а фондомісткість – до зменшення.

Рентабельність основних засобів характеризує відношення операційного прибутку до середньорічної вартості основних засобів підприємства. Підвищення рівня рентабельності можливе за умови мобілізації внутрішніх резервів виробництва, поетапного проведення усіх видів робіт, спрямованих на покращення використання усіх видів ресурсів, збільшення прибутку.

Основні засоби, будучи матеріально-технічною базою виробництва, є фундаментом його удосконалення і розвитку. Цей процес відбувається як шляхом збільшення кількості об'єктів основних засобів (екстенсивний шлях), так і за рахунок підвищення ефективності їх використання (інтенсивний шлях). При цьому економічно виправданим є збільшення часу роботи устаткування, його повне завантаження, кваліфікований догляд і ремонт тощо.

Для більш ефективного використання основних засобів підприємство може прийняти наступні заходи:

– введення в дію нового обладнання, заміна і модернізація старого;

– підвищення коефіцієнта змінності, яке може бути досягнуте застосуванням оптимального графіка роботи підприємства, кращої організації виробництва;

– більш інтенсивне використання обладнання на підприємствах;

– впровадження заходів НТП;

– підвищення кваліфікації робочого персоналу, яке забезпечує більш ефективне і дбайливе поводження з обладнанням;

– економічне стимулювання основних і допоміжних робітників, що передбачає залежність зарплати від випуску і якості вироблюваної продукції. Формування фондів стимулювання а також заохочення робітників, що досягли високих показників у процесі своєї роботи;

– проведення соціальних робіт, що передбачають підвищення кваліфікації робітників, поліпшення умов праці і відпочинку, оздоровчі заходи, що позитивно впливають на фізичний і духовний стан робочого.

Вирішення проблеми підвищення ефективності використання основних фондів – це одне з основних завдань діяльності підприємств, від результату якого залежить фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства. Підвищення ефективності використання основних фондів є одним із головних чинників майбутнього ефективного функціонування підприємства в цілому.

УДК 65.017.3

Н.В. Бакало, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФУНКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

З позицій системного підходу організаційне забезпечення діагностики малих підприємств слід розглядати як складну систему, що виконує певні функції з метою створення рівних умов для всіх суб'єктів малого бізнесу, допомоги або на етапі становлення, або в тому випадку, якщо мале підприємство або індивідуальний підприємець опинилися в складній ситуації.

Процедура організаційного забезпечення діагностики малих підприємств повинна бути багаторівнева, а саме на рівнях: державному, регіональному і місцевому. Автором пропонується організаційне забезпечення діагностики малих підприємств на регіональному рівні, у свою чергу, цей рівень системи організаційного забезпечення діагностики малих підприємств реалізує загальні функції, які набувають конкретної форми у вигляді відповідних категорій.

Управлінська функція процесу організаційного забезпечення діагностики малих підприємств пов'язана з вирішенням організаційно-адміністративних питань, контролем і плануванням їх діяльності. Зазначені управлінські функції повинні стати провідними, оскільки вони дозволяють підприємствам малого бізнесу, знаходячись в умовах відносної економічної свободи, ефективніше здійснювати свою діяльність.

Функція регулювання процедури організаційного забезпечення діагностики малих підприємств повинна реалізуватись у вигляді концептуально–програмного блоку.

Забезпечуюча функція повинна полягати в обслуговуванні суб'єктів малого бізнесу відповідно того, як держава та місцеві органи сприяють забезпеченню його матеріально–технічними ресурсами, надають земельні ділянки, передають державне майно, сприяє організації інформаційного обслуговування, надають цільові кредити й інші види допомоги.

Основою створення організаційного забезпечення проведення діагностики впливу факторів макросередовища на діяльність малих підприємств є наявність чотирьох складових визначення його ефективної роботи:

– чітко сформульовані цілі створення організаційного забезпечення, процедури діагностики впливу факторів макросередовища на діяльність малих підприємств, в основі яких лежить принцип цілеспрямованої

системи, що має глобальні цілі для підприємств у цілому і конкретні для кожної функціональної підсистеми;

– дуже важливим є встановлення критеріїв роботи малих підприємств;

– інструменти, за допомогою яких забезпечується робота всієї системи управління підприємствами малого бізнесу регіону;

– ресурси, які дозволяють реалізувати поставлені цілі – це джерела впливу на стан відповідних факторів щодо розвитку малих підприємств.

Створення структури процесу організаційного забезпечення впливає на процес становлення, функціонування та розвитку малих підприємств.

Отже, формування організаційного забезпечення процедури діагностики впливу факторів макросередовища на малі підприємства, дозволить розширити вузькі міжфункціональні можливості малих підприємств і надасть можливість оперативно реагувати на вплив факторів макросередовища за допомогою ефективного використання наявних резервів на засадах сучасного методичного забезпечення.

УДК 338.244

О.В. Зернюк, к.т.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Забезпечення стабільної та ефективної діяльності українськими підприємствами у довготривалому періоді висуває на перший план вимогу пошуку нових підходів до управління організацією як суб’єктом господарювання.

На сьогодні у світовій практиці таким підходом є стратегічний менеджмент – управлінський процес створення та підтримки стратегічної відповідності між цілями підприємства, його потенціалом і можливостями у зовнішньому середовищі.

Вагомий внесок у розвиток стратегічного управління зробили вчені: І. Ансофф, Х. Віссєма, У. Кінг, Д. Кліланд, Г. Мінцберг, А.Дж.Стрікленд, А. Чандлер, А. Слоан, А.П. Градов, О.С. Віханський, В.А. Винокуров, Г.Б. Клейнер, М.І. Круглов, В.Д. Маркова, В.С. Єфремов, В.Г. Герасимчук, А.П. Наливайко, О.І. Пушкар, М.В. Туленков, З.С. Шершньова та ін.

Але, на жаль, в Україні теорія і практика стратегічного менеджменту ще й досі не знайшли широкого визнання. Більшість керівників не вбачають потреби та необхідності у виробленні довгострокових стратегій, помилково вважаючи, що в сучасних динамічних умовах неможливо

вирішувати перспективні питання розвитку. Хоча саме стратегічне управління в економічно розвинених країнах є основним засобом забезпечення успішного функціонування підприємства в агресивному, конкурентному середовищі, засобом адаптації до змін в ньому.

Відсутність орієнтирів, місії і цільової спрямованості розвитку підприємства, можливості розпізнання впливу його зовнішнього оточення й адекватної реакції на нього, а також здатності адаптуватися чи навіть активно впливати на це середовище, на жаль, робить більшість українських підприємств вразливими та безпомічними сьогодні і безперспективними в майбутньому.

Застосування стратегічного підходу до діяльності підприємства сприяє створенню такої системи, в якій конкретні управлінські рішення забезпечують збалансований розвиток усіх компонентів діяльності організації відповідно до умов зовнішнього середовища.

Обмежені фінансові можливості переважної більшості українських підприємств і брак фахівців необхідного рівня об'єктивно обумовлюють і обмеженість застосування такого виду управлінської діяльності на практиці, а також їх економічного консультування з питань вироблення своєї стратегії розвитку.

Крім того, запровадження системи стратегічного менеджменту на вітчизняних підприємствах пов'язане з багатьма іншими проблемами, зокрема з усвідомленням того, що для отримання бажаного результату потрібно одночасно вирішувати як поточні, так і стратегічні завдання. Але господарюючий суб'єкт, який володіє добре продуманою стратегією і слідує їй, завжди має можливість поводитися послідовно і системно, що збільшує імовірність досягнення ним поставленої мети.

Таким чином, при побудові системи стратегічного менеджменту на українських підприємствах необхідно:

по-перше, переконатися, що перша особа підприємства (керівник, власник) дійсно прагне і готова займатися впровадженням стратегічного управління;

по-друге, створити відділ стратегічного розвитку на підприємстві, перед яким повинні ставитися завдання зведення усіх стратегічних напрацювань у задані певним форматом проекти рішень і становлення й удосконалення усіх конкретних робіт зі стратегічного менеджменту, тобто здійснення спеціалізованої циклічної діяльності з розробки, реалізації і розвитку стратегії підприємства;

по-третє, дотримуватися певних принципів розроблення ефективних стратегій;

по-четверте, залучити до процесу розробки і впровадження стратегії всіх працівників організації.

УДК 65.01

А.С. Старовірець, к.е.н., доцент, **Г.К. Коваленко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГОМ ЦІННОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Для забезпечення успіху на глобальному ринку сучасна організація повинна випускати конкурентоспроможну продукцію, яка б задовольняла потреби не лише вітчизняного, а й зарубіжного споживача, діяти ефективно і результативно. Для цього необхідно, на основі використання досягнень сучасної науки і техніки, створити сучасну операційну систему підприємства, дослідити потреби споживачів та налагодити випуск конкурентоздатної продукції для їх задоволення, тобто створити ефективний операційний менеджмент.

На жаль, більша частина українських підприємств сьогодні не готова ефективно конкурувати на міжнародному ринку, тому що працює на зношеному застарілому обладнанні, має обмежені інвестиційні можливості і, в умовах нестабільної економічної політики держави, не ризикує його оновлювати. Тому основу експорту вітчизняної продукції сьогодні складають сировинні ресурси держави (вугілля, руда), продукція металургійної промисловості та сільського господарства, тобто продукти первинної переробки. А це свідчить про те, що операційний менеджмент вітчизняних підприємств продовжує працювати на досить короткому ланцюгу цінностей, обмежуючись лише задоволенням потреб зарубіжного виробника в сировині та інших продуктах для його переробної промисловості, тобто не працює на кінцевого споживача, чим суттєво обмежує свою конкурентоспроможність, ефективність та результативність.

Для вирішення цієї проблеми операційний менеджмент сучасних підприємств України повинен ґрунтуватися на концепції управління ланцюгом цінностей, прагнути його максимально продовжити за рахунок задоволення якомога більшої кількості різноманітних потреб сучасного споживача.

Цінність – це експлуатаційні властивості та особливості товару, за які споживач готовий віддати свої ресурси чи платити кошти. Вона створюється поступово в процесі перероблення первинних ресурсів від першої операції до останньої, формуючи так званий ланцюг цінностей.

Ланцюг цінностей – це увесь набір видів виробничої діяльності організації, які поетапно нарощують цінність продукту, починаючи з оброблення сировини до отримання властивостей потрібних споживачеві. Чим довшим буде цей ланцюг, тим більшою буде його цінність і більше споживачів буде задоволено, кращими будуть результати діяльності організації. Ланцюг цінностей охоплює як постачальників так і

споживачів. Розуміння суті цінності та її практичне створення – нелегке завдання для операційного менеджменту. Тому в його складі необхідно сформують менеджмент ланцюга цінностей.

Менеджмент ланцюга цінностей – це процес управління послідовністю інтегрованих видів діяльності та потоками продукції по всьому ланцюгу цінностей. Напрямок діяльності з управління ланцюгом цінностей визначає споживач, який встановлює, що для нього є цінним, як краще отримати цінність. Тому мета менеджменту ланцюга цінностей полягає в тому, щоб виявити усіх можливих споживачів результатів діяльності організації та, на основі повної і органічної інтеграції всіх учасників виробничого процесу, налагодження між ними партнерських відносин, максимально задовольняти нинішні і майбутні їх потреби. Оптимальним слід вважати такий ланцюг цінностей, в якому всі учасники, як зовнішні так і внутрішні, працюють як єдина команда, прибавляючи в кожній його ланці відповідну частину цінностей.

Проведені дослідження показали, що для створення ефективного менеджменту ланцюга цінностей необхідно дотримуватися ряду вимог.

Перш за все необхідно на основі перегляду бізнес-моделі організації створити ефективний ланцюг цінностей та визначити як організація збирається отримати вигоду із широкого набору її видів діяльності та бізнес-процесів.

Для забезпечення всебічної та тісної інтеграції всіх учасників ланцюга цінностей необхідно сформувати взаємовідносини, які б ґрунтувалися на координації, співробітництві, взаєморозумінні та взаємодопомозі.

Ефективний менеджмент ланцюга цінностей неможливий без суттєвих інвестицій в сучасні інформаційні технології, які б дали змогу більш ефективно обслуговувати кінцевого споживача.

Перехід на управління операціями з орієнтацією на ланцюг цінностей передбачає корінний перегляд бізнес-процесів організації та вияснення на яких етапах прибавляється цінність товару чи послуги

При удосконаленні бізнес-процесів необхідно також, за рахунок більш тісного співробітництва з постачальниками та споживачами, покращити прогнозування попиту; при необхідності деякі функції виконувати у співробітництві із іншими партнерами ланцюга цінностей.

Ефективне управління ланцюгом цінностей неможливе без сильного, відданого справі керівництва. На всіх рівнях організації менеджери повинні підтримувати та пропагувати впровадження та використання управління ланцюгом цінностей; визначати в чому полягає цінність, як її забезпечити, доносити до працівників свої очікування щодо їх ролі в ланцюгу цінностей.

Для ефективного переходу на менеджмент ланцюга цінностей необхідно реалізувати три основних вимоги щодо працівників організації:

забезпечити гнучкість їх робочих завдань; розробити ефективну процедуру наймів; впровадити систему постійного навчання персоналу

Останньою вимогою до менеджменту ланцюга цінностей є створення організаційної культури, яка б підтримувала цю концепцію. Вона повинна характеризуватись тісним співробітництвом, гнучкістю, відкритістю, взаємною повагою та довір'ям по відношенню не лише до внутрішніх а й до зовнішніх партнерів.

УДК 658.56

А.С. Старовірець, к.е.н., доцент, **Г.К. Коваленко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СИСТЕМА ЯКОСТІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Серед учених сьогодні панує думка про те, що XXI сторіччя буде сторіччям якості у всіх її аспектах – якості продукції і послуг, якості праці, якості навколишнього середовища та якості життя людини. Ця проблема є важливою як для суспільства в цілому, бо її вирішення сприяє задоволенню його потреб, так і для кожної організації, бо в умовах ринкової економіки підвищення якості сприяє росту її конкурентоспроможності. Тому науковці всього світу сьогодні приділяють значну увагу різним аспектам якості результатів діяльності організацій, в тому складі і питанням управління процесами забезпечення відповідності якісних характеристик продукції і послуг потребам суспільства.

Однак сьогоднішня теорія і практика забезпечення якості не дає чіткої відповіді на питання, що являє собою система якості, система управління якістю та яке їх місце і роль в загальній системі управління організацією. Тому частковому вирішенню вказаної проблеми присвячується цей матеріал.

З точки зору системного підходу кожна організація є великою, складною, відкритою, динамічною, імовірнісною соціально–економічною системою, призначеною для задоволення відповідних потреб суспільства. Злагоджена діяльність забезпечується менеджментом організації, який здійснює координацію її окремих підсистем, забезпечуючи їх ефективність та результативність. В свою чергу менеджмент складається із окремих підсистем, кожна з яких вирішує ту чи іншу проблему управління організацією.

Для забезпечення якісного задоволення потреб суспільства він повинен містити систему якості – одну із підсистем менеджменту організації, орієнтовану на отримання результатів, що задовольняли б

потреби, очікування та вимоги зацікавлених сторін у відповідності з завданнями у сфері якості. Система якості включає організаційну структуру, комплект документів, які визначають політику в сфері якості, функції менеджерів, процедури і правила роботи організації по забезпеченню якості та здійснює їх ефективну реалізацію. Частиною системи якості є менеджмент якості, який забезпечує необхідну ефективність та результативність функціонування системи якості організації.

Таким чином, система управління якістю органічно доповнює інші спеціальні функції управління організацією, разом з якими забезпечує реалізацію її місії та досягнення власних цілей.

Для визначення місця і значення управління якістю в системі менеджменту організації здійснимо його структуризацію. В цілому менеджмент організації можна диференціювати за галузевою направленістю об'єкта управління на менеджмент промислового підприємства, менеджмент будівельного підприємства, менеджмент сільськогосподарського підприємства, менеджмент торговельного підприємства тощо.

В залежності від важливості для організації та глобальності задач, що вирішуються система галузевого менеджменту ділиться на стратегічний, тактичний та оперативний менеджмент.

Кожна організація для реалізації своєї місії виконує функції фінансової діяльності, виробничої діяльності, маркетингової діяльності, забезпечення організації персоналом тощо. Тому її система управління повинна мати підсистеми управління фінансами, управління маркетингом, управління виробництвом, управління персоналом та інші.

Оцінка результатів діяльності організації здійснюється за збалансованою системою показників (продуктивність, якість, готовність до змін, кризо захищеність), якими теж необхідно управляти. Тому в складі менеджменту організації повинні бути підсистеми управління продуктивністю, управління якістю, управління змінами антикризове управління. Підсистеми управління, виділені за функціональною ознакою та результатами діяльності утворюють групу спеціальних функцій управління, кожна з яких реалізується в процесі виконання основних функцій, тобто планування, організації, керівництва і мотивації та контролю діяльності.

В свою чергу кожна основна функція управління виконується за допомогою таких первинних процесів управлінської діяльності, як комунікації, прийняття рішень та координування.

Таким чином, управління якістю є важливою складовою менеджменту організації, направленою на задоволення потреб споживачів і забезпечення її конкурентоспроможності.

УДК 658.16

І.В. Угрімова, ст. викладач
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ

В ринкових умовах господарювання реструктуризація використовується як один із сучасних інструментів управління, що дозволяє адаптувати підприємство до нових умов та підвищити його конкурентоспроможність. На сучасному етапі питанням реструктуризації приділяється значна увага науковців, зокрема: М. Аістовою, Т. Бень, М. Білик, А. Гречан, Єлецьких С.Я., В. Заболотним, С. Іщук, Л. Кальніченко, Е. Коротковим, В. Красновою, В. Лавриненко, І. Отенко, А.Череп, А. Штангрет та ін.

Узагальнення підходів науковців дозволяє зробити висновок про наявність різних трактувань реструктуризації підприємства та використання її в українській практиці як антикризового заходу, що дозволяє: запобігти банкрутству; зменшити ймовірність настання кризової ситуації; підвищити ефективність поточної діяльності; забезпечити стійкі темпи зростання; ліквідувати «вузькі місця».

Дослідження теоретичних засад реструктуризації дозволило дійти висновку, що в умовах світової фінансової кризи значну роль відіграє процес фінансування реструктуризації підприємств.

Виділяють наступні джерела фінансування:

– самофінансування (рефінансування дебіторської заборгованості (факторинг, форфейтинг та ін.), оптимізація, структури оборотного капіталу, використання зворотнього лізингу, зменшення тривалості фінансового і операційного циклу, оптимізація структури основних засобів, прискорення обертання запасів та ін.);

– залучення позичкових коштів (банків, кредиторів, державних установ тощо).

На нашу думку, значну роль відіграє фінансування із внутрішніх джерел, адже за останні роки банки практично не фінансують поточну діяльність більшості українських підприємств, а якщо це і роблять, то «ціна» цих коштів є надзвичайно високою, що суттєво знижує ліквідність і платоспроможність підприємства.

Як засвідчує практика реструктуризації в Україні, доцільно виділити наступні особливості фінансування:

1) ігнорування ролі і значення сучасних інформаційних систем, які дозволяють не тільки аналізувати всі витрати і ресурси підприємства, але і планованих;

2) використання підходу «зверху вниз» при визначенні «вузьких місць» на виробництві, що призводить до проблем щодо управління матеріальними витратами і якістю продукції;

3) управління переважно постійними витратами, а не змінними, що не дозволяє зменшити залежність між темпами зростання виручки продукції і собівартості продукції;

4) у більшості підприємств відсутній платіжний календар, що призводить до проблем у фінансуванні;

5) відсутність заходів стимулювання працівників, які вживають і розробляють заходи щодо оптимізації і раціоналізації витрат.

Особливою проблемою є низький рівень зацікавленості самих менеджерів у постійному удосконаленні та пошуку внутрішніх джерел фінансування.

В умовах світової фінансової кризи, що саме внутрішні джерела фінансування реструктуризації підприємств дозволять не тільки вирішити нагальні проблеми розвитку, але і сформувати конкурентні переваги у довгостроковій перспективі.

Література:

1. Копилюк О.І. Фінансова санація та банкрутство підприємств: навч. посібник / Копилюк О.І; Штангерт А.М. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 168 с.
2. Мозенков О.В. Теорія та практика кризового управління / Мозенков О.В. – Х.: ВД «Інжек», 2003. – 272 с.

УДК 334.784:330.1

І.Б. Жмудська, аспірант
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

КОРПОРАТИВНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Корпоративне підприємство як складне і багатогранне соціально-економічне явище пройшло тривалий шлях становлення й еволюції. Для визначення сутності корпоративного підприємництва, його соціальної природи, місця і ролі в сучасному суспільстві необхідно, на наш погляд, проаналізувати еволюцію цього суспільного явища, тим більше, що нині існує кілька принципово різних підходів щодо нього, які пов’язані в основному з функціональним аспектом. Саме аналіз функцій корпоративного підприємництва, представлених в історії економічної думки, дасть змогу більш повно зрозуміти сутність цього суспільного явища, його місце і роль у суспільстві.

Якщо до недавнього часу завдання корпорацій полягали в забезпеченні доходу та матеріальних потреб суспільства, то сучасне

суспільство характеризується високими вимогами до якості життя, які проявляються у вимогах щодо забезпечення економічності виробництва, охорони навколишнього природного середовища, пріоритети в моралі над егоїзмом. Тобто постає питання щодо формування соціальної відповідальності корпорацій як соціальних інституцій (союзу підприємців).

Слід зазначити, що в стислому розумінні соціальна відповідальність корпорації розглядається не лише як категорія господарської етики, але і як метод ведення бізнесу, який отримує дедалі більше поширення. Його особливість полягає в тому, що при прийнятті рішень як критерію враховується як економічна ефективність, так і його соціальні та економічні наслідки.

Спроби узгодити економічну і соціальну відповідальність бізнесу привели до появи нового підходу щодо трактування корпоративної соціальної відповідальності, який і став визначати межі сучасних досліджень у сфері соціальної відповідальності бізнесу. Автором цього підходу, який дозволив перевести проблему із загальних роздумів щодо ролі бізнесу у суспільному розвитку до аналізу діяльності конкретного ділового підприємства, яке не обов'язково належить до корпоративного сектору, є А. Керолл – один із провідних світових фахівців у сфері відносин бізнесу і суспільства.

На думку А. Керолла, під корпоративною соціальною відповідальністю слід розуміти «відповідність економічним, правовим, етичним і дискреційним очікуванням, що пред'являються суспільством організації у даний період» [1, с. 500] (Garroll A.B. A three–dimentional conceptual, model of corporate performance / A.B. Garroll. – Academy of Management Review 4(4), 1979. – P. 497–505).

В економічній літературі та практиці підприємницької діяльності провідних корпорацій світу виділяють кілька класифікацій видів соціальних зобов'язань корпорації, які забезпечують їй статус соціально відповідальної корпо–рації. Так, соціальну відповідальність корпорації класифікують за рівнями зобов'язань: перший рівень (базовий рівень) передбачає виконання таких зобов'язань: своєчасна сплата податків, виплата заробітної плати, надання нових робочих місць; другий рівень соціальної відповідальності бізнесу передбачає забезпечення працівників адекватними умовами не лише роботи, але і життя: підвищення рівня кваліфікації, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери. Відповідальність за виконання зобов'язань другого рівня називається «корпоративною відповідальністю»; третій рівень відповідальності передбачає благодійну діяльність.

Разом із тим корпоративна соціальна відповідальність не може розглядатися по відношенню до суспільства в цілому. Адже для кожної організації, що займається підприємництвом, суспільство являє собою систему зацікавлених сторін, куди входять окремі індивіди, групи й

організації, що так чи інакше впливають на ухвалення корпорацією рішення та (або) опиняються під дією цих рішень. У свою чергу кожна із зацікавлених сторін висуває корпораціям економічні, правові, етичні та філантропічні вимоги або очікування. Так виникла концепція «зацікавлених сторін» (Stakeholder concept), яка викликала досить жваву наукову дискусію. Провідне місце у становленні й розвитку концепції «зацікавлених сторін» належить Р.Фрімену. Особливо слід відмітити його роботу «Стратегічне управління: роль зацікавлених сторін» [2] (Freeman R.E. Strategic manegment: A. Stakeholder Approach / R.E. Freeman. – Boston: Pitman Publishing, 1984. – 276 pp.). Основна ідея концепції «зацікавлених сторін» полягала в необхідності комплексного і разом із тим персоніфікованого підходу менеджерів до аналізу не лише внутрішнього, але і зовнішнього середовища підприємництва, яке стає більш складним і мінливим. Зацікавлені сторони розглядалися з точки зору співробітництва і взаємних інтересів.

Отже, Концепція «корпоративної соціальної відповідальності» з урахуванням інтересів зацікавлених сторін дозволяє врахувати специфіку змісту цієї відповідальності, детерміновану особливостями інституційного середовища. Відображаючи парадигму відносин підприємництва і суспільства, характеристики національної галузевої і корпоративної культур, ці особливості виявляються у специфічній системі очікувань зацікавлених сторін і відповідній реакції підприємництва на ці очікування.

Таким чином, соціально відповідальна діяльність корпорації є істотною конкурентною перевагою порівняно з іншими корпораціями. Інтеграція політики соціальної відповідальності у політику корпорації підвищує якість соціальних комунікацій, дозволяє інкорпорувати суспільні інтереси, посилюючи тим самим інтерактивність стратегічних рішень. З огляду на це соціальна відповідальність – це інноваційний стратегічний ресурс успішних корпорацій.

УДК 65.016.8

Є.О. Григоренко, аспірант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

НАУКОВО–МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТУВАННЯ ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

Формування та розвиток ринкових відносин в Україні тісно пов’язані із банкрутством підприємств. Сьогодні спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості порушених справ про банкрутство. Станом на 01.02.2011 року загальна кількість підприємств, які перебувають в

процедурах банкрутства, становить 14509. На початок 2010 року таких підприємств було 14 642 – це на 6% більше, ніж у 2007 році, та на 29,6% – ніж у 2006 році [3]. До сьогодні зберігається тенденція до зростання їх загальної кількості. Світова фінансова криза нині також актуалізувала проблему банкрутства не тільки юридичних осіб, але і фізичної особи, що є новим явищем для України. Отже, проблема збитковості та банкрутства і надалі залишається надзвичайно актуальною на всіх рівнях управління, проте і підвищує роль та значення процесу діагностування банкрутства.

Діагностика ймовірності банкрутства підприємства є складним комплексним дослідженням, яке має принципи, методи, структуру та логіку проведення та передбачає проведення послідовних етапів.

Дослідження наукових праць вітчизняних та зарубіжних праць дозволяє зробити висновок, що процес діагностування має чітко визначені етапи проведення, завдання та інформаційне забезпечення, яке дозволяє забезпечувати інформацією всіх зацікавлених осіб (власників, менеджерів, інвесторів, кредиторів, санаторіїв тощо) про антикризові заходи. Також у процесі діагностування використовується низка методів (економіко-математичні, експертні, оцінки фінансового стану та штучні інтелектуальні системи). Всі вони мають свої недоліки та переваги.

Нині найбільшого розповсюдження набули економіко– математичні методи діагностики банкруства: модель оцінювання ймовірності банкрутства на основі z – критерію Е. Альтману, модель Р. Ліса, модель У. Бівера, модель прогнозування потенційного банкрутства Спрінгейта, модель Дж.Фулмера, дискримінантна функція Беєрмана, модель Р. Таффлера і Г. Тішоу, модель Терещенка О.О., модель Д. Чессера, модель Ж. Конана і М. Гольдера та інші.

На жаль, переважна більшість цих методик розроблена у інших країнах, де умови господарювання суттєво відрізняються від вітчизняних. Це обумовлює, низьку якість процесу діагностування і антикризових заходів та обумовлює пошук нових підходів до методичного забезпечення цього процесу. Адже, світова фінансова криза змушує здійснювати діагностику не тільки для визначення ймовірності банкрутства, але і кризових ситуацій та визначення внутрішніх резервів зростання. Тобто, оцінки не тільки кількісних, але і якісних параметрів життєдіяльності підприємств у довгостроковій перспективі. На жаль, більшість методик приділяє увагу саме кількісним параметрам, тоді, коли якісні залишаються за межами уваги.

На нашу думку, методика оцінки ймовірності повинна включати не тільки фінансові критерії, але і економічні, маркетингові, виробничі, управлінські та технологічні, тобто бути інтегрованою. Лише у цьому випадку, ми зможемо провести якісний процес діагностування, який сприятиме прийняттю ефективних управлінських рішень на основі яких розроблятимуться антикризові заходи.

Література:
1. Кривов'язюк І. В. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / І. В. Кривов'язюк. – К. : Кондор, 2008. – 366 с.
2. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством : підручник / Л.О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
3. Тюріна Н. М. Антикризове управління : навч. посіб. / Н. М. Тюріна, Н. С. Карвацка, І. В. Грабовська. – К. : Центр учб. л-ри, 2012. – 448 с.
4. Штангрет А.М.Антикризове управління підприємством : навч. посібник / А.М. Штангрет, О. І. Копилюк. – К. : Знання, 2007. – 335 с.

УДК 343.359 (045)

Т.В. Башинський, здобувач
Хмельницький національний університет

ПРИНЦИПИ СТАБІЛЬНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

В процесах стабілізації розвитку економіки країни, значна роль належить банківській системі, за допомогою котрої досягається цінова стабілізація, задовольняються потреби економіки у кредитних ресурсах, пожвавлюється ділова активність. Успішне функціонування банківської системи загалом залежить від фінансового стану кожного окремого банку, його здатності протидіяти негативним чинникам та динамічно розвиватися. Отже, теоретичне обґрунтування, способи визначення та методи забезпечення фінансової стабільності банків, що складає сутність дослідження, набувають значної актуальності.

Банківська система відіграє ключову роль у забезпеченні ринкових трансформацій, стабілізації роботи реального сектора та сприянні економічному зростанню за умов досягнення високого рівня фінансової стабільності, надійності та стійкості її інститутів. Ці категорії знайшли детальний розгляд в сучасній економічній літературі, проте потребують уточнення і доповнення стосовно реалій української банківської системи. Крім того, доцільно розробити алгоритми оцінки фінансової стабільності банків.

Функціонування фінансово стабільного комерційного банку вимагає детермінованості принципів і критеріїв його діяльності, серед яких пропонується розглядати наступні.

Принцип задовільності фінансового стану. Задовільність фінансового стану комерційного банку передбачає, по-перше, дотримання банком чинних економічних нормативів та резервних вимог, встановлених НБУ та іншими органами влади й управління; по-друге, відповідність фінансових показників, не віднесених до нормативних, рекомендованому рівню згідно з вітчизняним та світовим досвідом; по-третє, відповідність фінансового

стану банку загальноекономічному стану країни загалом та особливостям грошового, фондового, валютного, страхового та інших ринків, зокрема.

Принцип наявності мети, політики та стратегії, котрі забезпечують прогресивний розвиток банку. Успішне функціонування банку тісно пов'язане із наявною стратегією. Сформульована в рамках політики та стратегії місія банку, його головна мета та цілі повинні забезпечувати спрямування банку в бік досконалості. Відповідно, процес цілепокладання повинен бути не ситуативним, а ґрунтуватися на системних, інваріантних пріоритетах інноваційного розвитку.

Принцип правової досконалості. Діяльність банку має здійснюватись в рамках закону відповідно до діючих правових норм.

Принцип виваженості соціально-кадрової політики передбачає компетентність керівництва та персоналу, високий професіоналізм, досвід роботи, наявність освіти відповідного фахового спрямування.

Принцип структурної та функціональної мобільності. Сучасні умови господарювання характеризуються надзвичайною мінливістю. Рівень розвитку телекомунікаційних систем суттєво підвищує передачу інформації, що значно прискорює процеси змін в суспільстві. Для адекватної реакції на трансформацію зовнішнього середовища внутрішня будова банку повинна відрізнятися високою гнучкістю та адаптованістю.

Принцип технічної озброєності передбачає застосування новітніх технічних та технологічних досягнень для покращання роботи банку.

Принцип сприятливості зовнішнього середовища. Оскільки комерційні банки є тією ланкою економіки, що обслуговують розподільчі та перерозподільні процеси в економіці, традиційно вважається, що країна, котра характеризується політичними потрясіннями, технічною відсталістю, економічним розвалом, високою ймовірністю природних катаклізмів, не здатна забезпечити сприятливі умови формування фінансово стійких банків. Традиційно в рейтингах провідних агентств, присутнє обмеження, коли рейтинг банку не може перевищувати рейтингу власної країни.

Організована відповідно до зазначених принципів робота комерційного банку сприятиме, на наш погляд, його фінансовій стабілізації.

Цільовому стану в моделі стабільності буде відповідати певне управлінське рішення, під котрим будемо розуміти знання, уречевлення якого буде спрямовувати розвиток банку у напрямку досягнення межі досконалості (ідеалу). Визначення цільового стану передбачає наявність чітко сформованої мети, або дерева цілей. Цільовий, досягнутий та очікуваний стани є ситуативними, змінними в часі. В результаті отримано формалізований опис моделі діяльності комерційних банків, яка характеризується поєднанням ситуативного та системного підходів. Ситуативність втілюється у поточних (цільовий, досягнутий, очікуваний) станах комерційних банків. Конкретний вираз граничних станів системно

задається відповідно до того чи іншого стаціонарного інтервалу часу, в межах якого граничні стани є незмінними, що і виступає системоутворюючою властивістю моделі.

Ефективність банку виражається рівнем його прибутковості і відображає позитивний сукупний результат роботи банку у всіх сферах його господарсько-фінансової і комерційної діяльності. Прибуток є одним з факторів, що забезпечує стабільність банку в майбутньому, адже саме за рахунок прибутку відбувається поповнення капітальної бази та резервів. Постійний і ритмічний приріст доходів банку свідчить про його нормальну роботу і кваліфіковане управління.

Таким чином, оцінка фінансової стабільності банків потребує нових підходів щодо проведення експертної оцінки та використання ретельного управлінського обліку. Найбільш доцільним є використання системно–ситуаційного методу, що дозволить використовувати дані як поточного стану, так і основні показники системної діяльності банку.

В планах подальших досліджень використання методів нечіткої логіки та експертних оцінок для формування системи оцінки фінансової стабільності банків.

УДК 65.012.12

М.С. Арісов, студент, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ МЕТОДИК АНАЛІЗУ СТРАТЕГІЧНИХ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

Світовою економічною наукою та практикою накопичений великий досвід у стратегічному менеджменті. Розроблені загальні принципи та рекомендації поведінки підприємства в складному та нестабільному зовнішньому середовищі, а також інструментарій прийняття стратегічних управлінських рішень. Стратегічний аналіз факторів зовнішнього і внутрішнього середовища виступає методологічним інструментом, що дає змогу керівництву підприємства більш повно використовувати потенціал підприємства та успішно переборювати можливі кризи.

На результати діяльності людини, підприємства, фірми, галузі впливає внутрішнє і зовнішнє середовище. Внутрішнє середовище є джерелом сили підприємства, зовнішнє – джерелом, яке живить підприємство ресурсами, що необхідні для підтримки його внутрішнього потенціалу на відповідному рівні. Завданням стратегічного аналізу є своєчасна і правильна оцінка балансу між підприємством і зовнішнім середовищем,

відпрацювання висновків про те, як має діяти підприємство у довгостроковій перспективі, щоб в умовах конкуренції з іншими організаціями добиватись підтримки балансу в обміні з навколишнім середовищем, а відповідно забезпечувати стійке існування підприємства.

Стратегічний аналіз, використовуючи багатий арсенал способів і прийомів ведення економічного аналізу з комп'ютерними технологіями, обов'язково зважає на економічне оточення, правові і політичні умови (боротьба за владу впливає на оборот грошей, ресурсів), збір податків, соціальну політику (впливає на зовнішнє і внутрішнє оточення організації), технологічну політику та інші фактори.

При аналізі завжди враховуються такі обставини:

1. Зовнішнє (покупці, постачальники, конкуренти, ринок робочої сили) і внутрішнє середовище (взаємовідносини між менеджерами і робітниками, кадрові та організаційні питання, виробнича сфера) впливають одне на одного. Зміни в одному обов'язково призводять до змін в іншому. Тому вивчення всіх факторів потрібно проводити не окремо, а разом, системно.

2. Рівень впливу окремих факторів і напрямок їхньої дії різний [1, с. 25].

Результати стратегічного аналізу використовуються для прогнозування майбутнього розвитку, складання планів, діагностики об'єктів управління, при вивченні причинно-наслідкового механізму формування динаміки соціально-економічних явищ та процесів, у моніторингу економічної кон'юнктури при прогнозуванні та прийнятті оптимальних управлінських рішень.

Таким чином, стратегічний аналіз середовища дає можливість підприємству вирішувати в комплексі низку проблем, пов'язаних із: цілеспрямованою переорієнтацією на випуск нової продукції; розширенням чи скороченням номенклатури та асортименту традиційної продукції; впровадженням та використанням ефективніших технологій; формуванням стратегічного потенціалу, необхідного для досягнення стратегічних цілей; перебудовою виробничої та організаційно–економічної структури; розвитком спеціалізації і кооперації; диверсифікацією діяльності; розвитком маркетингу; удосконаленням організаційної структури управління тощо, тобто з чинниками, які визначатимуть діяльність та сприятимуть позитивному розвитку підприємства в досить тривалому періоді.

Література:

1. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством. – Харків: Основа, 2004. – 267 с.
2. Глилицкая Л. Принятие управленческих решений на основе учета информации системы «директ–костинг» // Бухгалтерский учет и аудит. – 2009. – № 3. – С. 24–26.

УДК 33:131.5:65.014.1

Вишневецька П.П., магістрант, **Біловол Р.І.**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Ю.Кондратюка

ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ І ВИДІВ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Ефективність управління підприємства полягає у тому, що даний процес пов'язаний із вмінням приймати ефективні управлінські рішення стосовно фінансово-господарської діяльності підприємства, ефективно використовувати ресурси та управляти ефективністю діяльності управлінського та виробничого персоналу.

Поняття ефективності управління далеко не однозначно визначається різними науковцями через свою багато вимірність. Проблемам ефективності управління та виробництва присвятили свої праці багато зарубіжних і вітчизняних вчених: К.Маркс, С.М.Мескон, П.Друкер, Г.Емерсон, Ф.Тейлор, В.І.Ленін, А.Д.Урсул, А.У.Кредісов, С.Хачатуров, С.Ф. Покропивний та інші.

В економічній енциклопедії сутність категорії «ефективність» розглядається як ефективність виробництва, яка є основною складовою економічної ефективності управління економічної системи і вимірюється як відношення корисних економічних результатів (прибутку) до обсягу всіх використаних ресурсів (витрат). «Ефективне» від латинського означає дієвість, економічність, результативність, продуктивність.

Як бачимо, під ефективністю управління варто розуміти таке управління, яке забезпечує ефективність функціонування і розвитку підприємства як цілісної системи, що визначається як співвідношення отриманого результату (прибутку підприємства і досягнення цілей) до витрат (на управління і виробництво).

Огляд літературних джерел дав змогу виділити декілька підходів до класифікації видів ефективності управління.

Покропивний С.Ф. розглядає наступні види ефективності: народногосподарська (відображає ефективність виробництва з точки зору всього народного господарства в цілому, країни, регіону); бюджетна (враховує вплив діяльності підприємства на витрати і прибутки); комерційно-фінансова (враховує фінансові результати діяльності підприємства).

Маркіна І.А. зазначає, що потрібно розрізняти ефективність управління: результативну (доцільну), тобто коли є результатом прибуток чи мета; витратну; споживацьку (соціальну).

Сердюк В.С. виокремлює кілька ви дів організаційної ефективності: внутрішню, зовнішню, загальну, рин кову, стратегічну (цільову), витратну, соціальну, ефек тивність інноваційного проекту.

Осовська Г.В., Осовський О.А. струджують, що:

– за сферою застосування розрізняють загальну, локальну і часткову ефективність управління. Загальна характеризує ефективність управління виробництва на підприємстві в цілому; локальна – окремі стадії виробництвом, розподілу, обміну та споживання; часткова – ефективність управління ресурсами (предмети і засоби праці, капітальні вкладення, робоча сила);

– за рівнем виробництва ефективність буває народно господарська та госпрозрахункова. Народногосподарську ефективність визначають, виходячи з інтересів, мети і завдань народного господарства; госпрозрахункова ефективність відображає результати діяльності та витрати окремого під приємства ;

– за призначенням і методами розрахунку розрізняють абсолютну та порівняльну ефективність. Абсолютна економічна ефективність визначається по підприємству в цілому та характеризує загальний ефект (віддачу) від використання ресурсів і витрат. Порівняльна економічна ефективність характеризує економічні переваги одного варіанта над іншими щодо раціонального використання ресурсів і витрат.

Таким чином, систематизація підходів до сутності і видів ефективності управління підприємством дозволить відповідальним працівникам більш раціонально її систематизувати і вимірювати за певними критеріями та показниками.

УДК 33. 144

О.М. Євтушенко, магістрант, **Л.М. Болдирєва**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СВІТОВИЙ ДОСВІД ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ЧЕРЕЗ МЕРЕЖУ ІННОВАЦІЙНИХ ФОНДІВ

Діяльність мережі інноваційних фондів, а також специфічність руху грошових ресурсів в інноваційному процесі так чи інакше стимулюють процеси, які є частиною інноваційної політики розвинених держав, а саме:

– об’єднання багатьох учасників у розробленні науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських програм (університетів, державних НДІ, приватних фірм, центрів і лабораторій), часткове субсидіювання цих робіт із коштів Держбюджету;

– створення науково-виробничих об’єднань, технополісів, підтримка інноваційних, інформаційних, інжинірінгових та впроваджувальних фірм;

– кооперування різноманітних ділянок інноваційних процесів, уключаючи саму державу, для реалізації науково-технічних програм і продуктів.

Усе це дозволяє зміщувати акценти інноваційної політики з макрорівня на мікрорівень, регулювати взаємодію учасників інноваційного процесу без прямого втручання в розвиток національних господарських комплексів, виробничих галузей, окремих суб’єктів підприємств.

За останні десятиліття в США дістали широке розповсюдження декілька практичних форм здійснення ризикових капіталовкладень, з якими пов’язане фінансування інноваційних проектів. Найпростіша з них зводиться до безпосереднього перерахування коштів від інвестора до засновників малої інноваційної фірми.

Хоча механізмом ризикових капіталовкладень допускається прямий зв’язок між інвесторами і засновниками малої інноваційної фірми, на практиці така форма використовується головним чином великими інвесторами, та й то на більш пізніх (а значить, менш ризикованих) стадіях освоєння нововведень. У більшості випадків інвестори йдуть на кооперацію, утворюючи спільний венчурний (ризиковий) інноваційний фонд, від імені якого здійснюються ризикові капіталовкладення. Подібний фонд має статус обмеженого фінансового партнерства. Його учасники отримують прибуток і несуть збитки пропорційно первісно внесеному капіталу. Найбільшими венчурними фондами в США вважаються «Fideliti technology found» (700 млн. дол.), «XX century ultra» (500 млн. дол.), «Applaid technology found» (180 млн. дол.).

Приватними джерелами формування фінансових ресурсів інноваційних фондів в США є окремі громадяни, корпорації, страхові компанії, пенсійні фонди, інші спеціальні фонди та пожертви, а також надходження ризикового капіталу з іноземних джерел.

Друге місце серед приватних джерел ризикового капіталу в США займають іноземні інвестори. На їх частку припадає 18% усіх коштів, вкладених у незалежні ризикові фонди.

Особливе місце в американській системі ризикових капіталовкладень посідають великі промислові корпорації. Їх цікавість до діяльності малих інноваційних фірм продиктована не тільки і навіть не стільки намаганням одержати високі, але все ж незначні в масштабах великого обсягу продукції прибутки, скільки стратегією власного розвитку в умовах НТР.

УДК 658.012.7

О.Д. Карчевська, магістрант, **Т.В. Білецька**, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ ОБМЕЖЕНЬ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Зростання конкуренції у всьому світі, швидкий розвиток технологій, актуалізація проблеми обмеженості ресурсів, підвищення вимог до товарів – усі ці фактори роблять управління підприємством усе складнішим. Ця проблема є глобальною, і українські підприємства не є винятком [1].

За таких умов прийняття управлінських рішень ускладнюється. Велика кількість факторів, які впли вають на ту чи іншу проблему підприємств, змушують керівників невірно підходити до їх вирішення. Вони намагаються досягти успіху на основі підвищення локальної ефективності окремих підрозділів підприємств, ігноруючи те, що підприємство, у першу чергу, є системою, в якій компоненти знаходяться в залежності один від одного. Серед сучасних концепцій управління, що мають наукову та практичну цінність, привертає увагу теорія обмежень системи.

Автором даного підходу є Еліяху Голдратт – визнаний міжнародний лідер у розробці нових систем бізнесу. Проблемами теорії обмежень системи займалися У. Детмер, Е. Шрагенхайм, К. Томас, О. Коуен, О. Федурко. Серед українських науковців дану теорію досліджують науковці Києво–Могилянської бізнес-школи С. Гвоздьов, М. Колісник, також фахівці компанії «Apple Consulting» А. Колотов, Ю. Плієва, С. Бублик, А. Карпов та інші.

За теорією обмежень (ТОС) підприємство розглядається як система (сукупність взаємопов’язаних елементів), що створюється для досягнення певної цілі. Тому перш, ніж покращувати окремі складові системи, потрібно визначити глобальну ціль і показники, за допомогою яких можна визначити вплив кожної підсистеми і кожного локального рішення на глобальну ціль [1].

Обмеження («вузьке місце») – це те, що заважає системі досягти вищої ефективності на шляху до поставленої цілі. Теорія обмежень Голдратта виходить з того, що в кожен конкретний момент часу в системі є тільки одне обмеження. Разом з тим обмеження є ключем до управління системою. При правильному управлінні обмеження може «підняти» усю систему на новий рівень. Завдання менеджменту полягає у виявленні, максимальному використанні і «розширенні» «вузького місця [2].

Обмеження поділяються на дві групи – фізичні та управлінські. Фізичні обмеження – це вузькі місця, які не дають можливості збільшувати

продуктивність. Управлінські обмеження – це стереотипи і переконання, які ніхто не ставить під сумнів. Вони складають 90–95% усіх обмежень.

Для усунення обмеження необхідно пройти п'ять кроків, на яких ґрунтується систематизований і сфокусований підхід.

Крок 1. Знайти обмеження системи.

Крок 2. Вирішити, як максимально використати обмеження системи.

Крок 3. Підпорядкувати решту елементів системи ухваленому рішенню.

Крок 4. Розширити обмеження системи,

Крок 5. Якщо на попередньому кроці обмеження усунуте (припинило бути обмеженням),повернутися до кроку 1.

Таким чином, теорія обмежень системи – це певна методологія управління системами. Сутність її полягає у виявленні «вузького місця» бізнес-системи, підпорядкуванні усієї роботи системи особливостям і потребам цього обмеження, усуненні його і пошуку чергового обмеження для подальшого удосконалення системи.

Література:

1. Кримська Л.О. Управління підприємством на основі теорії обмежень / Л.О.Кримська, О. О. Шевченко // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2012. – №12. – С.198–201.
2. Михайлишин Н.П. ТОС – Теорія, що ламає стереотипи./ Н.П.Михайлишин, Н.Г. Мельник // Сталий розвиток економіки. – 2011. – №4. – С. 81–83.

УДК: 331.102.2

С.О. Мотречко, магістрант, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «МЕНЕДЖМЕНТ»

За останні роки поняття «менеджмент» як особливий рід і галузь людської діяльності міцно увійшло в Україні в лексикон значної частини населення. Метою дослідження є виявлення та узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та змісту поняття «менеджменту» в сучасній науці управління. За оксфордським словником англійської мови поняття «менеджмент» не є однозначним, а саме:

– менеджмент – це спосіб, манера спілкування з людьми;

– менеджмент – це вміння та адміністративні навички організовувати ефективну роботу апарату організації;

– менеджмент – це влада та мистецтво керування;

– менеджмент – це органи управління, адміністративні одиниці, підрозділи [1, с. 121].

Менеджмент – спосіб (манера) поводження з людьми, влада і мистецтво управління, відповідне вміння й адміністративні навички, правила та прийоми ділового спілкування, орган управління, адміністративна одиниця.

Але ці тлумачення не розкривають зміст терміну «менеджмент», але разом вони наближають до розкриття його сутності.

За певного спрощення поняття менеджмент й управління рівні. А якщо говорити точно, поняття менеджменту є глибшим і ємнішим, бо включає не тільки науку управління, функції управління, владу управління, а й мистецтво управління. У вільній економіці управління не може ґрунтуватися лише на владі керівництва, де головне – авторитет посади. Мистецтво управління – ось його основа, а це – авторитет особистості. Тому менеджмент – не знеособлений інструмент управління, а такий, а такий що передбачає його центральну фігуру – менеджера, професіонала, який оволодів науковими основами управління шляхом осягнення комплексу наук, включаючи науки про людину, без чого ефективне управління неможливе.

Можна погодитися з твердженням, що менеджмент – це міждисциплінарна сфера знань, «управлінська думка», що поєднує науку, досвід, ноу–хау, управлінське мистецтво.

Для позначення діяльності з координації роботи людей на практиці використовують різні поняття: «управління», «менеджмент», «адміністрування», «керування» тощо. «Управління» – найбільш загальне поняття. Воно поширюється на велике коло різноманітних об’єктів, явищ і процесів, наприклад: технічні системи; господарські системи; суспільні системи; державні системи тощо. «Менеджмент» – це поняття, яке використовують переважно для характеристики процесів управління господарськими організаціями (підприємствами). «Адміністрування» – поширюється на управління державними установами або для позначення процесів керування діяльністю апарата управління підприємства. «Керування» – поширюється на мистецтво тієї або іншої особи (менеджера) впливати на поведінку і мотиви діяльності підлеглих з метою досягнення цілей організації. «Менеджмент» – це надзвичайно широке та багатозначне поняття [2, с. 31].

Етимологічно менеджмент походить від латинського слова «manus» – рука. Початково це слово означало вміння дбайливо вести домашнє господарство, майстерно володіти засобами праці, вправно працювати. З появою багатьох видів роботи, з поглибленням спеціалізації виникла потреба в діяльності, яка пов’язувала в єдине ціле роботу багатьох окремих виконавців. Відповідно до цього трансформувався і зміст поняття «менеджмент». Це слово увібрало у себе всі чисельні вимоги до управління як до науки, мистецтва ведення справ і стилю роботи.

Поміж менеджерів-практиків та вчених ще й досі не існує єдності поглядів щодо сутності менеджменту: перші вважають, що менеджмент – це професія, що орієнтована на практичне використання. Головне – реальний результат, який забезпечується накопиченим досвідом менеджера; другі вважають, що менеджмент – це процес досягнення мети організації за допомогою інших людей. Тому, головне для менеджера – це мистецтво спілкування з людьми та керування ними; треті вважають, що менеджмент – процес прийняття раціональних рішень. Тому, головне завдання менеджера – це пошук оптимальних управлінських рішень за допомогою математичних моделей та на основі використання системи наукових знань [3, с. 42].

У широкому розумінні менеджмент – це вміння досягати поставлених цілей, використовуючи працю, інтелект та мотиви поведінки інших людей. Таким чином, наука та мистецтво менеджменту не виключають, а доповнюють одне одного. Мистецтво менеджменту завжди посилається на наукові знання, які покладено в його основу, еволюційний розвиток науки управління.

Література:

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. 3-е изд., испр. и доп. – М.: ТД „Элит – 2000”, 2003.– 560 с.
2. Виноградський М.Д. Менеджмент в організації : Навч. посібник / М.Д. Виноградський ; Виноградська А.М.; О.М. Шканова. – К. : Кондор, 2002. – 654 с.
3. Виханский О.В. Менеджмент (3-е изд.). – М.: Гардерика, 2006. – 528 с.

УДК 65.014.1

Н.С. Шаметова, студентка, **А.І. Кобелякська**, студентка,
Л.М. Болдирєва, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

РОЗВИТОК СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з найбільш актуальних завдань сучасного розвитку економіки України є створення умов ефективного і динамічного переходу до ринкових відносин. Практичне розв’язання проблем, пов’язаних з необхідністю забезпечення нормальної роботи підприємства, не тільки сьогодні, але й у перспективі, залежить від ступеня освоєння методології і методів стратегічного керування. Саме стратегія підприємства є основою стратегічного планування.

Поняття «стратегія» в галузі управління підприємством як соціально–економічною системою має на увазі довгостроковий комплексний план дій з керівництва відповідним колективом, спрямований на досягнення місії організації.

Аналіз техніко–економічних показників ПАТ «Укртелеком» за 2009–2011 рр. свідчить про те, що: чистий дохід підприємства в 2010 р. порівняно з 2009 р. зменшився на 3099 тис. грн. (1,89%), а в 2011 р. порівняно з 2010 р. відбулося збільшення на 4671 тис. грн. (2,78%), собівартість реалізованої продукції зросла на 9763 тис. грн. в 2010 р. порівняно з 2009 р., в 2011 р. порівняно з 2010 р. також спостерігається зменшення на 1449 тис. грн.; фінансові результати показують зростання валового прибутку у 2010 р. порівняно з 2009 р. на 6664 тис. грн. або на 13,79%, у 2011 р. порівняно з 2010 р. також спостерігається збільшення на 6120 тис. грн. або на 11,13%. Від операційної діяльності на підприємстві за досліджуваний період (3 роки) також спостерігається зростання прибутку, щодо рентабельності продукції, то вона у 2010 р. зросла на 9,34% порівняно з 2009 р., а у 2011 р. порівняно з 2010 р. збільшилася на 6,13%.

Отже, можемо зробити висновок, що Полтавська філія ПАТ «Укртелеком» працює ефективно, має позитивну рентабельність наданих послуг, отримує прибутки, які з кожним роком зростають, тобто обрана стратегія розвитку є вірною. Проте для покращення показників діяльності необхідно розробити напрями удосконалення стратегічного управляння.

Отже, ПАТ «Укртелеком» потрібно дотримуватись стратегії інновації, зокрема впровадження оригінальних, новітніх ідей, створення продукції з якісно новими характеристиками забезпечить значне підвищення рентабельності (можливість отримання надприбутку). Перелік послуг підприємства багато в чому більші, ніж у конкурентів, але при сучасній динаміці розвитку ринку послуг необхідно розробляти стратегію розвитку нових технологій і покращувати якість сервісу. Широкосмуговий доступ (ШСД) в Інтернет один із самих перспективних планів розвитку компанії, необхідно збільшити клієнтську базу за рахунок низьких тарифів і високої швидкості передачі даних.

Також «Укртелеком» пропонується вийти на ринок цифрового телебачення і запропонувати малому і середньому бізнесу передові сервіси, що дозволяють працювати з документами і електронною поштою на віддалених обчислювальних потужностях. На реалізацію нової стратегії щорічно потрібно виділятися 10–12% обороту компанії. Компанія змогла б істотно розширить спектр послуг і збільшити кількість клієнтів при співпраці з універсальною системою фінансових взаємовідносин в мережі, наприклад такий як WebMone. Для абонентів мобільного зв'язку ПАТ «Укртелеком» з'явитися можливість поповнювати рахунок за допомогою електронної платіжної системи. Мільйони людей по всьому світу користуються подібними системами. У найближчі 2–3 роки ПАТ

«Укртелеком» пропонується витратити на розвиток своєї мережевої інфраструктури 3,1 мільярд гривень. Грошові кошти будуть направити на розширення широкосмугового доступу в Інтернет, а також і на нарощування потужності Ethernet-кілець.

Таким чином, підприємство може реалізовувати стратегію розвитку трьома способами: використовуючи внутрішні резерви в межах існуючої організаційної структури; вступаючи у стратегічні альянси з іншими фірмами; здійснюючи злиття і поглинання.

УДК 65.016.7

Д.М. Ягіч, магістрант, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА У СФЕРІ ЗМІН ТА НОВОВВЕДЕНЬ

Перехід до нової економічної системи, що відповідає сучасним науково–технічним, технологічним умовам і перспективам світової цивілізації, можливий лише за умови оволодіння інноваційним шляхом розвитку. Вивчення зарубіжної практики та власний досвід дають підставу стверджувати, що основною метою державної політики має бути забезпечення і підтримка починань усіх учасників, пов'язаних з розвитком науково-технічного прогресу. У найбільш розвинених країнах така політика охоплює програми від державної підтримки технологічних нововведень та інвестицій в інфраструктуру до постачання маркетингової інформації і субсидування експорту.

Проблеми управління нововведеннями на підприємствах в своїх роботах досліджували такі сучасні науковці як В.Г. Афанасьєв, Л.В. Балабанова, В.Р. Веснін, О.С. Віханський, О.В. Сардак, Й.С. Завадський, Ю.Н. Одєгов, Г.В. Осовська, О.Я. Кібанов, В.П. Кузьмін, Л.О. Петрусенко З.П. Румянцева, В.Н. Садовський, Н.П. Тарнавська, В.С. Тюхтін, Ф.І. Хміль, А.І. Умова, Е.Г. Юдина, С.В. Шекшня, Л.М. Шинановська-Діаніч, А.Д. Чернявський та інші. Проте, ця проблема потребує подальшого комплексного аналізу, що, власне, і обумовлює актуальність нашого дослідження.

Незважаючи на велику кількість наукових праць і значні досягнення в теорії та практиці стратегічного управління, проблема формування стратегії підприємства є недостатньо висвітленою і вимагає подальшого вдосконалення.

Залежно від умов мікро- і макросередовища організація може вибрати один з основних видів політики стосовно нововведень: адаптаційний (оборонний, пасивний); творчий (наступальний, активний);

У загальному вигляді суть адаптаційної стратегії полягає в проведенні часткових, непринципових змін, що дозволяють удосконалити раніше освоєні продукти, технологічні процеси, ринки у рамках структур, що вже склалися в організації, і тенденцій діяльності. В цьому випадку нововведення розглядаються як форма вимушеної реакції у відповідь на зміни зовнішнього середовища бізнесу, яке сприяє збереженню раніше завойованих ринкових позицій.

У рамках адаптаційної стратегії виділяються:

– захисна стратегія – комплекс заходів, що дозволяють протидіяти конкурентам, метою яких є проникнення на ринок, що склався, з аналогічною або новою продукції;

– стратегія імітації нововведення припускає, що товаровиробник робить ставку на успішність нововведень конкурентів, займаючись їх копіюванням;

– стратегія вичікування орієнтована на максимальне зниження рівня ризику в умовах високої невизначеності зовнішнього середовища і споживчого попиту на нововведення.

– стратегія безпосереднього реагування на потреби і запити споживачів застосовується зазвичай в області виробництва промислового устаткування.

Таким чином, конкретний тип стратегії, передусім, залежить від стану процесів взаємодії товаровиробника із зовнішнім середовищем в найширшому сенсі.

СЕКЦІЯ 2

ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

УДК 336.77:330.322

Виктория Рященко, Dr.oec., as.prof., **Марина Петриченко**, магистрант
ISMA Высшая школа менеджмента информационных систем
(г. Рига, Латвия)

ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА ИНВЕСТИЦИОННОГО КРЕДИТА

Инвестиционный кредит представляет собой один из способов финансирования долгосрочных проектов по приобретению (обновлению) основных средств, модернизации или реконструкции технологических линий, созданию новых производственных мощностей.

Исходным моментом в оценке возможностей потенциального клиента, желающего получить кредит, является определение банком возможности заемщика вернуть основную сумму кредита в обусловленное время и уплатить проценты за пользование им.

Известно, что основным критерием формирования кредитных отношений между кредитором и заемщиком является кредитоспособность последнего. Оценивая кредитоспособность заемщика, коммерческие банки Украины руководствуются собственными положениями и методиками, в основу которых положены методические рекомендации Национального банка Украины. НБУ не запрещает банкам самостоятельно устанавливать дополнительные критерии анализа финансового состояния заемщика, повышающие требования к показателям с целью адекватной оценки кредитных рисков и должного контроля над ними. Каждый банк разрабатывает собственную систему оценки, исходя из особенностей кредитной политики, технологических возможностей, специализации банка, конкретных условий договора, приоритетов в работе, места на рынке, конкурентоспособности, состояния взаимоотношений с клиентами, уровня экономической и политической стабильности в государстве и т.п.

Целью исследования данной работы является формирование определения понятия «кредитоспособность заемщика инвестиционного кредита», рассмотрение основных методик оценки кредитоспособности заемщика и применение этих методик на практике.

Объектом исследования выступает осуществления оценки кредитоспособности заемщика при инвестиционном кредитовании в ПАО «Credit Agricole Bank».

Высокая рискованность банковской деятельности главным образом связана с условиями и результатами деятельности его клиентов. Кредитные операции банка являются ведущими среди прочих как по прибыльности, так и по масштабности размещения средств.

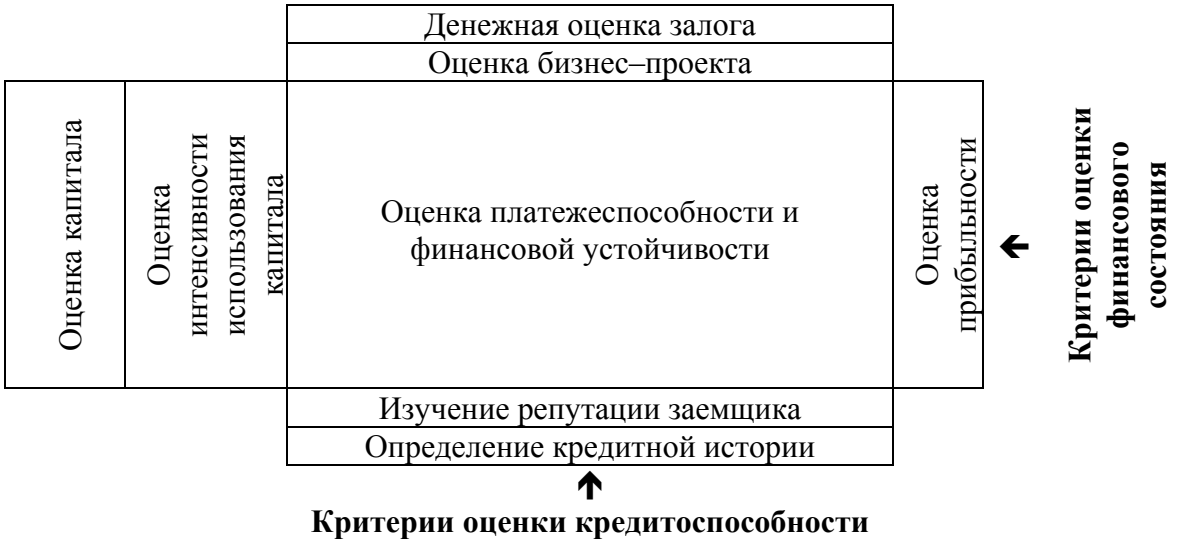
До сих пор среди экономистов нет единого определения понятия «кредитоспособность заемщика». Поэтому за основу можно взять определение кредитоспособности, что содержит Положение «О порядке формирования и использования резерва для возмещения возможных потерь по кредитным операциям банков» утвержденное постановлением Правления Национального банка Украины от 6 июля 2000 г. № 279: «Кредитоспособность – это наличие у заемщика (контрагента) предпосылок для получения кредита и его способность вернуть кредит и проценты по нему в полном объеме и в оговоренные договором сроки ».

В литературных источниках оценку кредитоспособности часто сводят к оценке финансового состояния. Такой подход, как нам представляется, не совсем правильный, это более широкое понятие. Есть общие показатели, которые используются как для оценки финансового состояния, так и для оценки кредитоспособности, а есть показатели, которые характеризуют или только кредитоспособность, или только финансовое состояние.

Графически взаимосвязь оценки кредитоспособности и оценки финансового состояния можно представить следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Методика проведения оценки кредитоспособности заемщика при инвестиционном кредитовании



Для проведения анализа финансового состояния заемщика и определения финансового класса банк применяет программное обеспечение ANADEFI. Это программное обеспечение, было разработано и внедрено в группе Credit Agricole, для оценки финансового состояния заемщиков юридических лиц и определения их рейтинга.

Общая схема процесса автоматической оценки предприятия на базе компьютерной программы финансового анализа ANADEFI (рис. 1).

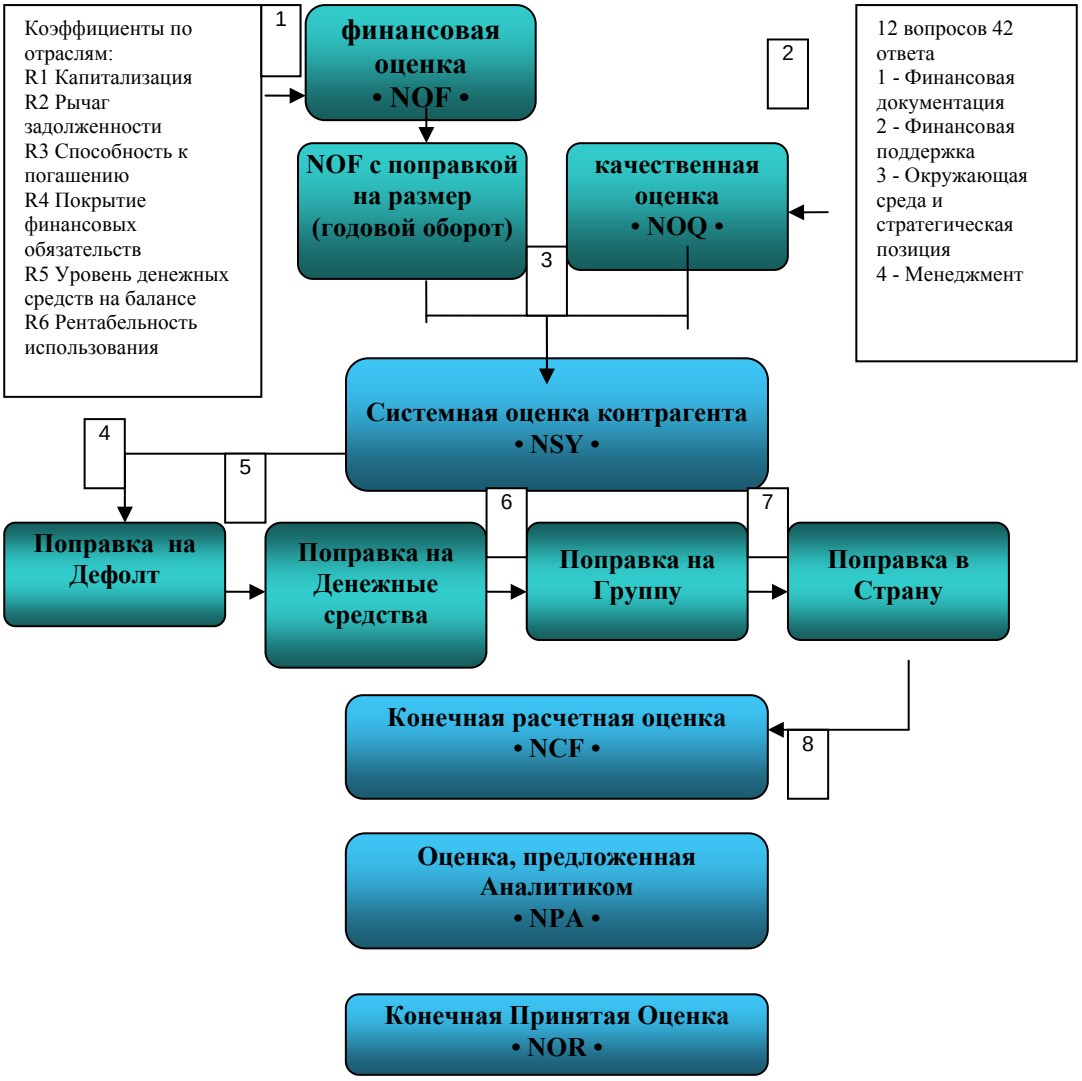


Рис. 1. Схема процесса автоматической оценки предприятия на базе компьютерной программы финансового анализа ANADEFI

Таким образом, за основу для расчета финансового класса принимается значение внутреннего рейтинга заемщика согласно ANADEFI, т.е. рейтинге NCG (intrinsic rating). После получения данного рейтинга используется переходная таблица для определения класса заемщика по методологии НБУ.

Можно выделить следующие основные блоки оценки кредитоспособности заемщика инвестиционного кредита в ПАО «Credit

Agricole Bank»: анализ текущей платежеспособности, анализ долгосрочной платежеспособности и финансовой устойчивости, анализ результативности деятельности заемщика, анализ финансовых потоков, анализ кредитной истории; анализ деловой активности и репутации (характера) заемщика, анализ рынка (самого сегмента и позиции заемщика на нем).

Подытоживая исследованное в магистерской работе и учитывая практическое осуществление оценки кредитоспособности заемщика инвестиционного кредита в ПАО «Credit Agricole Bank», приходим к следующим выводам и обобщениям:

Комплексные методики оценки кредитоспособности имеют «эмпирический характер», недостаточный уровень теоретико-методологического обоснования, недостаточное использование математического аппарата. Основной акцент в их реализации делается на субъективное мнение экспертов.

Существенными недостатками системы отбора субъектов кредитования для оценки кредитоспособности являются: субъективизм экспертизы; отсутствие механизма преемственности; проблема повышения квалификации эксперта; отсутствие единых «нормативных» или «критических» значений коэффициентов.

Одним из многих возможных вариантов преодоления данных недостатков в системе отбора заемщиков коммерческих банков в Украине является создание рейтинговых агентств, деятельность которых будет способствовать снижению кредитных рисков банков при оценке кредитоспособности заемщиков и повышать надежность банковской системы в целом. Сейчас украинские банки вынуждены опираться на собственные методики оценки кредитоспособности заемщика, руководствуясь только собственным опытом и методическими рекомендациями НБУ.

Поэтому, для совершенствования методики проведения оценки кредитоспособности заемщика, нужно и дальше исследовать этот вопрос и искать новые пути преодоления вышеуказанных проблем.

Литература:

1. Положение о порядке формирования и использования резерва для возмещения возможных потерь по кредитным операциям банков. Утверждено постановлением Правления Национального банка Украины от 6 июля 2000 г. № 279 // www.rada.gov.ua.
2. Бунге Н.Х. Теория кредита / Н.Х. Бунге. – М., 1852.
3. Рудченко И.В. «Кредитоспособность заемщиков как критерий формирования кредитных отношений» // Государство и регионы. – № 5. – 2008.
4. Галасюк В.В. оценка кредитоспособности заемщиков: что оцениваем? // Вестник НБУ. – 2001. – № 5/
5. Олейник А.А. «Оценка кредитоспособности заемщика при долгосрочном банковском кредитовании» // Экономика Финансы Право, 2007. – № 8.

6. Чайковский Я. Совершенствование методики комплексной оценки кредитоспособности заемщиков // Вестн. нац. банка Украины. – 2003. – № 11.
7. Терещенко А. Финансовая деятельность субъектов хозяйствования: Учеб. пособие. – М.: Финансы, 2003.
8. Положение о инвестиционном кредитовании в ПАО «Credit Agricole Bank».
9. Положение о порядке кредитования юридических лиц в ПАО «Credit Agricole Bank».
10. Регламент работы с залогом при проведении кредитных операций в ПАО «Credit Agricole Bank».
11. Положение о банковском продукте "Кредитование юридических лиц" (технологическая карта).
12. Положение о проведении оценки финансового состояния заемщиков юридических лиц ПАО «Credit Agricole Bank» и методика проведения.
13. Методика оценки инвестиционного проекта ПАО «Credit Agricole Bank».
14. Методика оценки базельских параметров для предприятий ПАО «Credit Agricole Bank».
15. Бугелець Ю. Основные пути совершенствования современных методов оценки кредитоспособности заемщика // Банковское дело. – 2007. – № 4.
16. Дребот Н.П., Сидельник А.П. Проблемы и перспективы оптимизации сотрудничества банков с малым и средним бизнесом // Региональная экономика. – 2007. – № 1.

УДК 658.8 : 338.43.01 : 631.147

А.В. Шаркова, д.э.н., професор,
заведующая кафедрой экономики организации
Р.Х. Бибоев, студент, **Д.Д. Исаев**, студент
ФГОБУ ВПО «Финансовый Университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва, Россия)

ОРГАНИЧЕСКАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ ПРОДУКЦИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Органическая сельскохозяйственная продукция позволяет минимизировать издержки производства, использовать возобновляемые ресурсы, тем самым снижется или исключается использование невозобновимых энергетических ресурсов, создать экологически и экономически жизнеспособные системы, получать экологически чистую продукцию без добавления генетически модифицированных организмов, увеличивать биоразнообразие, увеличивать урожайность сельскохозяйственных культур, посредством применения органических удобрений. Вместе с тем необходимо учитывать такие факторы как: спрос на рынке, на органическую продукцию, платежеспособность населения, импорт и экспорт органической продукции, наличие необходимого

количества земель, соответствующих стандартам органического сельского хозяйства.

Органическое сельское хазяйство-производственная система, которая поддерживает здоровье почв, экосистемы и людей. Оно основано на экологических процессах, биологическом разнообразии и циклах, адаптированных к местным условиям, а не на использование ресурсов с побочными эффектами. Органическое сельское хозяйство сочетает в себе традиции, инновации и науку на благо общей окружающей среды и поощрения справедливого отношения и хорошего качества жизни всех заинтересованных сторон.

Органическое сельское хозяйство подкреплено законодательной базой, которая во многом регламентирует и определяет вид деятельности и технологий, а так же устанавливает стандарты производства. Основными источниками стандартов и основ для законодательных актов в органическом сельском хозяйстве являются: Международная Федерация движения за органическое сельское хозяйство (IFOAM); Национальный комитет по органическим стандартам (NOSB); Международная организация ООН по продовольствию и сельскому хозяйству FAO (Food and Agriculture Organization); Код Федерального Регулирования (CFR); Потребительская брошюра USDA: «Органические Стандарты Пищи и Лейблы»; Минсельхоз США и другие.

Рассмотрев перечисленные определения термина «органическое сельское хозяйство» и статистические данные ведущих мировых стран в этой области сельского хозяйства, в том числе стран Европы, а так же основываясь на мнениях экспертов, стоит отметить, что для благополучного и более быстрого развития органического сельского хозяйства в России необходимо наличие следующих факторов:

1. Наличие стандартов, гармонирующих с зарубежными стандартами. Так же возможно создание организаций по ведению органического сельского хозяйства, которые в свою очередь привносили бы вклад и нововведения, как в развитие органического сельского хозяйства России, так и на международном уровне.

2. Законодательная база. Исходя из опыта прогрессирующих стран ведения органического сельского хозяйства, можно отметить, что большинство внесений в законодательства стран основываются на стандартах разработанных специальными организациями, которые отвечают за данный сектор экономики. России так же необходима разработка таких стандартов или заимствование зарубежных и внесение их в законодательство.

3. Государственная поддержка. Как уже отмечалось ранее, государство должно быть заинтересовано в производстве экологически чистой продукции. В связи с международными требованиями и технологиями необходима финансовая поддержка, а как следствие,

необходимо данный сектор экономики сделать привлекательным для инвесторов. Так как производить экологически чистую продукцию должного качества могут только финансово устойчивые кампании.

4. Территории. Наличие земель, пригодных для органического сельского хозяйства и незараженных химикатами, предназначенных для осуществления органического сельского хозяйства.

5. Спрос и платежеспособность со стороны населения. Прежде чем производить, имея необходимые ресурсы, такие как капитал, технологии и развитые системы распространения, необходимо понимать, а будет ли произведенная органическая продукция пользоваться спросом среди целевых потребителей, будет ли произведенная продукция удовлетворять потребностям и отвечать запросам целевых потребителей.

6. Наличие налаженных систем экспорта и импорта органической продукции. Здесь важны отношения как с целевым потребителем в самой стране, так и отношения с зарубежными странами, для более большего оборота и максимизации прибыли, а так же расширения производства.

«При грамотном и эффективном использовании сельхозугодий, развитии органического земледелия и фермерства, наша страна уже через 7–10 лет может стать одним из лидеров на этом рынке.… Это даст возможность обеспечить стабильность системы продовольственной безопасности. Одним из эффективных инструментов для достижения этой цели является интеграция (вплоть до кооперации) производителя и ритейлера».

УДК 658.6.002

О.В. Виноградова, д.е.н., професор, **В.В. Виноградов**, к.е.н.,
О.А. Стельмах
Донецький національний університет
економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

СТРАТЕГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ

При недосконалості маркетингового менеджменту на підприємствах, де інформаційні ресурси розподіляються неефективно, виникає дисбаланс між формуванням витрат на інформаційне забезпечення та отриманим результатом, що потребує як удосконалювати процес збирання інформації у зовнішньому середовищі шляхом кадрового забезпечення процесу формування інформаційних ресурсів, так і процес використання часу на обробку інформації у системі маркетингового менеджменту безпосередньо у внутрішньому інформаційному середовищі. Це надасть можливість оперативно приймати ефективні управлінські рішення щодо оптимізації

інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту з метою оптимального розподілу потоків інформації, забезпечувати її цінність та якість, підвищити рівень доступності сприйняття та виконання управлінських рішень підлеглими, рівень корисності інформації, її отримання у необхідній кількості та якості.

У своїх дослідженнях вчені-економісти, наполягають на тому, що при розробці обґрунтованої стратегії діяльності підприємства, реалізація якої сприятиме вирішенню проблем, які пов'язані з вибором і закріпленням на певній частці ринку та формуванням конкурентного статусу, підприємству необхідно забезпечити інформаційний зв'язок із зовнішнім середовищем [1; 2]; у дослідженнях І.В. Смоліна йдеться про таке призначення інформаційного супроводу формування та реалізації стратегії підприємства, як можливість повного врахуванням умов зовнішнього середовища та його зміни, оцінки конкурентоспроможності та стратегічних конкурентних переваг підприємства, оптимального розподілу ресурсів, які залучаються для досягнення поставлених цілей [3]. При тому, що ми цілком погоджуємося з точкою зору цих учених, вважаємо, що інформаційне забезпечення розробки та реалізації стратегії передбачає не лише прикладне значення (або супровід стратегічного розвитку підприємства та реалізацію стратегії підприємства), а розробку самої стратегії оптимізації інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту, що адаптована до загальної стратегії та передбачає досягнення аналогічних цілей. Однак, окремі вчені схиляються до необхідності стратегічного бачення управління інформацією, що викладено у наукових працях, де інформаційне забезпечення розглядається в якості стратегічного бачення підвищення конкурентоспроможності компаній [4], та запровадження стратегічних рішень з використанням інформаційних технологій для забезпечення успішного розвитку підприємств [5]. При цьому, в окремих наукових дослідженнях враховується домінування концепції стратегічного управління, в якій при формуванні інформаційного середовища підприємства на особливу увагу приділяється наявності відмінностей інформаційного забезпечення процесу розробки стратегії та прийняття стратегічних рішень на різних фазах і етапах стратегічного управління [6].

Таким чином, із урахуванням вищевикладеного ми вважаємо, що стратегія оптимізації інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту за своєю метою повинна бути адаптованою до досягнення цілей, які закладені при формуванні та реалізації стратегії підприємства у цілому, повинна вирішити проблеми розвитку підприємства та забезпечити отримання очікуваного прибутку шляхом підвищення ефективності формування та використання інформаційних ресурсів, ураховувати критерії внутрішнього та зовнішнього середовища, що впливає на якість забезпечення підприємства інформацією, формує та забезпечує

використання інформаційних ресурсів безпосередньо у системі маркетингового менеджменту підприємства [6]. Характеристика та обґрунтування наукових положень щодо формування стратегії оптимізації інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту спирається на позитивний науковий досвід учених, і не протирічить методології стратегічного управління підприємствами з урахуванням пріоритету інформаційного забезпечення цього процесу, що підтверджено змістом наукових праць [3; 7; 8].

Література:

1. Економіка торговельного підприємства: Підручник для вузів / А.А. Мазаракі та ін. – К.: Хрещатик, 1999. – 800 с.
2. Мазаракі А.А. Торговельне підприємство: стратегія, політика, конкурентоспроможність: монографія / А.А. Мазаракі, Д.М. Тнеслінський, І.В. Смолін. – К.: Київ. Нац. торг.-екон. ун-т, 2010. – 384 с.
3. Рогоза М.Є. Моделювання процесу вибору стратегії розвитку торговельними підприємствами системи споживчої кооперації / М.Є. Рогоза, О.К. Кузьменко // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1. – С. 142–145.
4. Смолін І.В. Стратегічне планування розвитку організації: монографія / І.В. Смолін. – К.: КНТЕУ, 2004. – 344 с.
5. Информационное обеспечение стратегического управления и планирования [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www. stplan.ru/articles/theory/stplinfo.htm. Заглав. с титульного экрана.
6. Бармаков Б. Роль информационного обеспечения в управлении компанией / Б. Бармаков // Управление компанией. – 2007. – №2. – С. 23–28.
7. Виноградов В.В. Стратегії оптимізації інформаційних ресурсів у системі маркетингового менеджменту/ В.В. Виноградов // Львів, 2012. – С. 107–115.
8. Кузьменко О.К. Формування стратегій розвитку при управлінні потенціалом розвитку підприємства / О. К. Кузьменко // Вісник Донецького університету економіки та права : зб. наук. пр. – Донецьк : ДонУЕП, 2011. – № 1. – С. 218–221. – (Серія: Економіка та управління).
9. Свиридов А.С. Метод построения математической модели информационных потоков предприятия / А.С. Свиридов // Известия ТРТУ. Темат. вып. «Интеллектуальные САПР». – С. 152 – 156.

УДК 330.341.1

Л.М. Варава, д.е.н., професор
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ

Ринкові перетворення та структурна перебудова економіки України, формування та розвиток нових організаційно-правових форм

господарювання висувають нові вимоги до управлінської діяльності підприємств.

В наш час кожне підприємство не може не ураховувати вплив різнобічних зовнішніх факторів на свою діяльність, не передбачати майбутні ризики, не визначати лінію та перспективні цілі на основі системного і ситуаційного підходів. Це означає, що суб'єкти господарювання працюють в умовах сучасного етапу розвитку систем управління – стратегічного менеджменту.

Кожне сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою управління, при оптимізації якої виникають проблеми стосовно впливу зовнішнього середовища, прогнозування і визначення оптимальних режимів функціонування. Ці проблеми мають розв’язуватися на інформаційному рівні шляхом оптимізації інформаційних потоків, які функціонують всередині системи і які поступають до неї із зовнішнього середовища.

Як правило, при вирішенні управлінських завдань виникає потреба в інформації, що слугує основою для прийняття відповідних рішень.

У зв’язку з цим, для удосконалення процесу прийняття та реалізації обґрунтованих стратегічних управлінських рішень (СУР) доцільно дослідити формування основних інформаційних складових на всіх етапах стратегічного управління в умовах великих багатоструктурних підприємств.

Процес стратегічного управління включає в себе три основні стадії – стратегічне планування, реалізацію стратегії, стратегічний контроль (рис. 1).

Рис. 1. Складові елементи стратегічного управління

Враховуючи сутність стратегічного планування, варто зупинитись на його етапах, починаючи зі стратегічного аналізу, який складається з двох частин: аналізу зовнішнього середовища та аналізу внутрішнього середовища. Зовнішнє середовище складається з двох частин: макросередовище (віддалене оточення) та мікросередовище (ближнє оточення). Складові цих двох частин зовнішнього середовища представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Складові макро- та мікросередовища підприємства

Макросередовище	Мікросередовище
Макрофактори Політичні Економічні Соціальні Технологічні Науково-технічні Конкурентні Екологічні Демографічні Правові Міжнародні Географічні	Споживачі Постачальники Конкуренти Акціонери Кредитори Інвестори Посередники Профспілки Товари-замінники

Для аналізу і прогнозу розвитку макросередовища використовуються різноманітні методи: прогнозування окремих тенденцій і подій, сценарний аналіз, імітаційне моделювання, факторний аналіз, широко використовуються експертні методи.

В українській практиці ці методи ще недостатньо застосовуються з причин відсутності надійної інформаційної бази. Подальший розвиток методики досліджень, пов'язаний з удосконаленням ІУС на вітчизняних підприємствах.

На основі викладених вище методичних підходів і з метою удосконалення інформаційного забезпечення управління, можна зробити наступні висновки:

1) стратегічний процес на підприємствах складний, різнобічний, поетапний і потребує зусиль не тільки керівного складу, а і персоналу всіх ланок;

2) управлінські рішення з довгостроковим терміном реалізації приймаються на багатьох стадіях і етапах стратегічного процесу. Для забезпечення їх зваженості, обґрунтованості і майбутньої ефективності необхідно сформувати якісну основу для їх прийняття, якою є досконала інформація;

3) функціональна спрямованість інформаційного забезпечення стратегічного управління різна відповідно до цілей та окремих етапів цього процесу;

4) на вітчизняних підприємствах, на відміну від зарубіжних компаній, часто відсутнє взагалі виділення інформації для стратегічних цілей. Очевидно, що загальна ІУС на підприємствах потребує розширення та удосконалення. Першочерговим завданням у цьому напрямі є створення інформаційного забезпечення стратегічної управлінської діяльності як окремої складової інформаційної системи підприємств.

Література:
1. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / У. Кинг, Д. Клиланд. – М.: Прогресс, 1982. – 400 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И.; пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Томпсон А.А, Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учеб. для вузов / А.А. Томпсон, А. Дж. Стрикланд / Пер. с англ.; Под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1988. – 576 с.
4. Ігнатьєва І.А. Стратегічний менеджмент: Підручник / Ігнатьєва І.А. – К.: Каравела, 2008. – 480 с.

УДК 330.322:330.341.1

Ю.З. Драчук, д.е.н., ст. науковий співробітник
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційний розвиток базових галузей промисловості має підвищити науково-технічний рівень виробництва, досягнути ефективного використання усіх видів ресурсів при впровадженні нової техніки, технологічних процесів та інших інновацій. Ефективність цього напрямку багато в чому залежить від фінансового забезпечення інновацій. На сучасному етапі розвитку економіки України є проблема визначення ролі і значення капіталізації в інноваційному розвитку промислових підприємств. Низький рівень капіталізації з одного боку обмежує можливість інноваційного розвитку, а з іншого для підвищення її рівня потрібні інвестиції і впровадження інновацій.

Проблеми інвестиційного забезпечення інноваційного розвитку промислових підприємств розглянуто в працях багатьох відомих науковців, зокрема: А.Р. Гальчинського, А.І. Акмаєва, Л.Л. Стариченка, О.М. Алимова, О.І. Амоші, В.М. Гейця, А.І. Кабанова, Л.М. Рассуждай та інших.

Недосконалість фондового ринку й окремі негативні тенденції в економіці стримують ефективний процес активізації інвестиційної діяльності у інноваційну сферу. З іншого боку, низький рівень життя населення й слабкий фінансовий стан суб'єктів господарювання звужують можливості банківських установ щодо мобілізації вільних коштів як потенційного інвестиційного ресурсу. Зазначені тенденції підсилюються відсутністю повноцінної нормативно-правової бази, яка б комплексно регулювала питання, пов'язані з формуванням інвестиційного ринку в цілому й інвестиційною діяльністю.

Інноваційна діяльність промислових підприємств в сучасних умовах пов'язана з пошуком джерел та форм інвестування, а також забезпечення балансу між інвестиційними витратами і фінансовими можливостями.

Недостатні обсяги інноваційних інвестицій привели до значного фізичного зносу гірничого обладнання, підвищенню додаткового споживання електроенергії, продовження терміну експлуатації діючого обладнання, яке вичерпало свій ресурс. Тому потребують обґрунтування напрями інноваційної діяльності на кожному підприємстві, а на рівні держави – розробки інноваційної політики та інноваційної стратегії й створення науково-технічних передумов для комплексного техніко-технологічного оновлення вугільного виробництва. В умовах збитковості вугільної галузі та дефіциту внутрішніх ресурсів інвестування інноваційного розвитку здійснюється пошук додаткових фінансових ресурсів. В даний час низька ефективність інноваційних інвестицій пов'язана з високою вартістю обладнання, його неефективним використанням, а також з тим, що технічне оновлення проходить не комплексно, в основному на очисних і підготовчих процесах.

Інноваційна діяльність у вугільній галузі має бути орієнтованою на формування економічних умов для розвитку вугледобувних підприємств, покращення їх фінансового стану, докорінну зміну технічного рівня вугільного виробництва, оснащення підприємств технікою нового покоління з використанням новітніх технологій, спрямованих на виробництво високоякісної вугільної продукції, на використання в межах існуючих енерготехнологічних і вугільно-металургійних комплексів, а також і можливого експорту.

З метою вирішення проблем інвестиційного забезпечення інноваційного розвитку промислових підприємств та здійснення ефективної інноваційної діяльності в галузі потрібно на рівні держави розробити концепцію фінансування інноваційного розвитку підприємств з використанням зарубіжних кредитних ресурсів і лізингової схеми поставок обладнання, що сприятиме удосконаленню фінансового забезпечення нарощування науково-технічного й інноваційного потенціалів.

УДК 330.341.1

В.В. Іванова, д.е.н., професор
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Трансформаційні процеси в економіці посилили значення інтелектуального капіталу, який фактично визначає місце кожної держави

в світових економічних відносинах та забезпечує її конкурентоспроможність.

Основою такої економіки є виробництво, накопичення та широке використання знань, що стають основним чинником економічного розвитку, а використання традиційних матеріальних ресурсів стає засобом втілення результатів розроблених на основі інформації та знань інновацій, що забезпечують прогрес у всіх сферах суспільного життя, і перш за все економічній. Відбуваються якісні перетворення у процесах виробництва та споживання від переваги значимості в них матеріальних предметів та засобів праці до зростання ролі інформації та знань, на основі яких може бути побудована система забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Для сучасного періоду розвитку економіки характерне домінування інтелектуального капіталу, який є одночасно джерелом нових знань та засобом їх реалізації через активізацію інноваційної діяльності, яка стимулює розвиток підприємств.

Процес активізації цієї діяльності повинен мати тенденцію до зростання для забезпечення прискорення використання в матеріальному виробництві отриманих знань та інтелектуальних розробок, що, за досвідом розвинених країн, забезпечує економічне зростання та конкурентоспроможність підприємств. Особлива роль при цьому надається їх людському капіталу, як базовому чиннику у розробці та впроваджені інновацій. Інноваційність, діяльності підприємств забезпечується практично цим капіталом, а для його формування необхідні знання та інформація, тобто інформаційне забезпечення, високий рівень якого можливо здійснити при наявності розвинутого інформаційного ринку, що не тільки надає інформаційні ресурси, а за допомогою інших об’єктів даного ринку сприяє й процесу забезпечення ними.

Трансформація традиційних процесів у науковій, освітянській, фінансово-економічній сферах на основі інформаційних технологій та комунікацій із використанням інформаційних продуктів та послуг посилили значення інформаційного ринку у розв’язанні проблем економічного зростання. Це зумовлює необхідність ретельного вивчення його особливостей на етапах функціонування та розвитку, а також їх використання в процесі управління людським капіталом, який забезпечує формування інноваційної моделі розвитку підприємства.

УДК 330.341.1(477)

С.П. Кирильчук, д.э.н., професор, **Е.В. Наливайченко**, к.э.н., доцент
Крымский экономический інститут
ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет им. В. Гетьмана»

РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НАЦИОНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

На современном этапе трансформации экономики Украины задача развития инновационной инфраструктуры национального хозяйства сохраняет свою актуальность.

Инфраструктура национального хозяйства включает сферу прикладных исследований, практических разработок и освоения инноваций, финансирование которых в Украине на данном этапе осуществляется по остаточному принципу с использованием как средств государственного бюджета, так и средств предпринимательского сектора. Осуществляется коммерциализация инноваций, под которой понимается процесс выделения средств на инновации и поэтапного контроля их расходования, включая оценку и передачу завершенных и освоенных в промышленных условиях результатов инновационной деятельности.

Среди источников финансирования в инновационные технологии в Украине основную долю составляют собственные средства предприятий – 60% общего объема (но, в абсолютном выражении эта величина составляла в 2009 году всего 7264 млн. грн.), а доля государственного бюджета и иностранных инвесторов составляет совсем малозаметную величину – около 2% и 1% соответственно.

Указанные проблемы обуславливают потребность в организации эффективных механизмов их решения с учетом особенностей интеграции украинского научного сектора в мировое научное сообщество.

В определенной степени выделение достаточных средств на НИОКР из всех источников финансирования (государственных, частных) затруднено по причине существования значительного риска при реализации инновационных проектов. Однако, в развитых странах существуют, созданная при поддержке государства и рынка, инфраструктура и механизмы управления национальным хозяйством, финансовыми потоками, снижающие эти риски до приемлемого уровня.

Для реализации инновационного прорыва Украине потребуется выявить стратегические научно-технические приоритеты, национальные конкурентные преимущества, создать инновационную инфраструктуру, произвести определенную инвентаризацию интеллектуальных ресурсов и организовать взаимоотношения государства и бизнеса на новом уровне.

Современный этап развития характеризуется высокой степенью интернационализации инновационной сферы, когда отдельной стране трудно в одиночку осуществить масштабный инновационный прорыв. И здесь стоит задача занять Украине достойное место в процессе международного разделения труда в наукоемкой сфере.

Учитывая мировые тенденции и опыт других стран, Украине необходимо изменить структуру национального импорта в пользу расширенных закупок передовых производственных технологий, оборудования, лицензий и ноу-хау. На данный момент из зарубежных стран преобладают поставки сырьевых, продовольственных и промышленных потребительских товаров и при сохранении такого положения дел, в перспективе будет трудно обеспечивать масштабное обновление основных производственных фондов, создавать новые высокотехнологичные предприятия, внедрять управленческие ноу-хау.

Таким образом, к числу важнейших составляющих стратегии развития инновационной инфраструктуры национального хозяйства должны относится: поступательное преобразование типа международной специализации Украины, диверсификация ее экспорта, расширение рыночной доли отечественной высокотехнологичной продукции и услуг.

УДК 330.341

О.О. Лапко, д.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів
Університет банківської справи Національного банку України

ІННОВАЦІЙНІСТЬ ТА КРЕАТИВНІСТЬ КОМПАНІЙ ЯК СКЛАДОВІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Можливості та результативність інноваційного розвитку країни визначаються багатьма факторами, серед яких велике значення мають інноваційність та креативність суб'єктів господарювання.

Інноваційність компаній визначається такими ознаками, як:

– кількість радикальних інновацій, доведених до конкретних споживачів, які знайшли свою споживчу нішу на ринку та користуються попитом;

– кількість запатентованих інноваційних рішень, в тому числі – в країнах, всесвітньо визнаних через свої досягнення у сфері високих технологій та наукові результати;

– чисельність та структура зайнятих науково-інноваційною діяльністю в компанії;

– рівень НДДКР (R&D) в структурі витрат (доходів) компанії;

– заробітна плата науковців та дослідників в структурі витрат.

Під креативністю розуміють творчий потенціал працівників компанії, які відповідно до свого високого інтелектуального розвитку спроможні генерувати нові ідеї та доводити їх до рівня продуктових, технологічних або інших інновацій, що дозволяє підвищити рівень добробуту населення країни, а також її конкурентоспроможність та імідж на світовому ринку. Креативність за своєю суттю є невичерпним ресурсом, який дозволяє високими темпами змінювати структуру виробництва в країні за рахунок швидкого розвитку нових високотехнологічних та наукомістких виробництв, забезпечуючи появу нових робочих місць та відповідної інфраструктури послуг для такого виробництва. Це сприяє створенню творчих та наукових кластерів, формуванню у суспільстві нового креативного середнього класу, що спроможний швидко адаптуватися до економічних змін.

Як показує світовий досвід, компанії, що належать до світових лідерів в інноваційній сфері, за ознаками інноваційності стійко домінують серед інших. Так, журнал Fast Company вже багато років складає список 50 кращих інноваційних компаній, визначаючи успіхи міжнародних компаній різних галузей у сфері інновацій. Серед таких компаній в 2012 році було вказано відомих виробників програмного забезпечення, комп`ютерної техніки, інші hi-tech-компанії. Перші місця в рейтингу посіли такі відомі компанії із сфери комп'ютерно-інформаційних технологій, як Apple (1 місце), представники соціальних мереж Facebook (2) та Twitter (6), Google (3), Amazon (4). Для компаній, які опиняються у списку лідерів, характерними ознаками є те, що всі вони працюють у високотехнологічному бізнесі, який потребує високої креативності та ґрунтується на знаннях; є мобільними, тобто вміють швидко пристосовуватись до існуючих потреб ринку; відповідають пріоритетам розвитку суспільства, безпосередньо визначаючи ці пріоритети через створення нових інноваційних продуктів та формування нових потреб.

Так, за кількістю виведених на ринок нових радикальних продуктів вже багато років у світі домінує компанія Apple (в 2011 та 2012 р. – перше місце, 2010 – друге, 2009 – четверте), що відома своїми мобільними телефонами iPhone, планшетними комп'ютерами iPad, персональними комп'ютерами MacBook, MacBookPro, портативними мульти-медіа-плеєрами, багатьма іншими новинками техніки.

Характерною ознакою для лідерів 2012 року є те, що в першій десятці з'явилися компанії, що працюють у сфері освоєння альтернативних джерел енергії та природоохоронних енергоощадних технологій (в попередні роки у складі лідерів таких не було взагалі). Це є ознакою часу, оскільки відповідає нагальним потребам людства і означає, що формується попит на таку техніку і технології. Крім того, це є свідченням зростаючої креативної свідомості працівників та їхньої соціальної відповідальності.

УДК 331.5.056
Т.М. Лозинська, д.держ.упр., професор, завідувач кафедри менеджменту
Полтавська державна аграрна академія

ЗРОСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ СВІТОВОГО РИНКУ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ

Загальною тенденцією розвитку світового ринку аграрної продукції є посилення технологічної взаємозалежності його суб'єктів викликане міжнародним поділом праці і поглибленням, унаслідок цього, спеціалізації країн у різних галузях [1].

Теоретично така взаємозалежність має проявлятися у тому, що національні виробники, спеціалізуючись на створенні окремих видів продукції і одночасно здійснюючи техніко-технологічне забезпечення робочих процесів, відчувають потребу в тих технічних засобах, послугах і технологіях, які знаходяться поза межами виробничих систем окреслені спеціалізацією.

Таким чином компанії, що спеціалізуються, наприклад, на виробництві селекційного матеріалу, зацікавлені у налагодженні обміну із виробниками техніки, хімічних препаратів тощо. Водночас, кожний суб'єкт інноваційної техніко-технологічної діяльності потребує розширення ринків для збуту власної продукції. Тобто, суб'єкт міжнародного технологічного обміну, в тому числі і підприємства АПК, в умовах посилення техніко-технологічної відокремленості, одночасно мають бути продавцями і покупцями технологій, що забезпечує відносну паритетність економічних відносин між ними.

Проте практика здійснення міжнародного трансферту технологій свідчить про зростання залежності підприємств окремих країн від технологічного потенціалу провідних компаній світу, зокрема міжнародних і транснаціональних (ТНК). Так, в аграрному секторі України в останні роки при закупівлі нової техніки 70% припадає на продукцію іноземного походження [2, с.79].

Серед безлічі причин формування такої залежності доцільно виділити ті, що є іманентною умовою інноваційного розвитку. Зокрема:

1. Дискретність появи інновацій, які нерівномірно розподіляються у просторі та часі.
2. Тривалість процесу дифузії інновацій, обумовлену правовим захистом інтелектуальної власності (патентним правом) та існуванням інституційних перешкод, серед яких головну роль відіграє нерозвиненість інноваційної інфраструктури.
3. Здатність інноваційних констеляцій впливати на суміжні галузі, способи виробництва та розподілу, що врешті змінює спосіб життя і формує нові технологічні системи. Ті суб'єкти, що на деякий час

опиняються поза межами таких систем, стають лише споживачами техніко-технологічних новацій.

4. Превалююче значення «першого кроку» компаній-власників інновацій (фірм-віолентів), які в короткий термін набувають на ринку домінуючого положення. Патентний захист у цьому випадку сприяє монополізації ринку.

5. Зростання ролі держави у забезпеченні інноваційної діяльності. Країни з невеликими бюджетами, навіть при відносному зростанні бюджетного фінансування науково-інноваційної діяльності, за обсягами грошових вкладень поступаються провідним країнам світу [3].

6. Зосередження прав на інтелектуальну власність (користуючись угодою ТРІПС СОТ) в руках великих ТНК, що стають провідниками інноваційного розвитку аграрних підприємств в інших країнах, посилюючи тим самим їх техніко-технологічну залежність.

Таким чином, сучасний стан міжнародного трансферту технологій в аграрній сфері свідчить про формування диспаритетних відносин між учасниками техніко-технологічного обміну. Технологічна залежність суб'єктів національної економіки, без сумніву, створює загрозу економічній безпеці країни і вимагає більш рішучих кроку з боку уряду для стимулювання науково-інноваційної діяльності.

Література:

1. Лозинська Т.М. Міжнародна економіка: [навч. посібник] / Т.М. Лозинська, Г.П. Лактіонова, Ю.О. Ульянченко. –. Х.: Видавництво Хар–РІ НАДУ «Магістр», 2005. – 140 с. (серія «Бібліотечка студента»).
2. Федулова Л. Тенденції становлення новітнього технологічного укладу світової економіки: роль управління інтелектуальною власністю / Л. Фудулова, Л. Цибульська // Економіка України. – 2011. –№12. – С. 23–35.
3. Мазнєв Г.Є. Геоінформаційні технології в аграрному секторі виробництва / Г.Є. Мазнєв // Економіка АПК. – 2011. – №4. –С. 130–136.

УДК 342.77

В.Л. Осецкий, д.э.н., профессор
Киевский национальный університет имени Тараса Шевченко

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Развитие процесса по созданию инновационной модели экономики на региональном уровне является актуальной задачей. Анализ информации о переходе на инновационный путь развития предпринимательских структур, регионов показывает, что решается он пока локально и

находится в начальной стадии. На практике стимулирование и поддержка инноваций проводится недостаточно эффективно.

Формирование «целостной» и «работоспособной региональной инновационной системы» в официальных документах указано в качестве одной из задач, которая должна быть выполнена в процессе реализации Стратегии инновационного развития Украины. Иными словами, создание эффективной региональной инновационной системы рассматривается как необходимый этап модернизации региональной экономики на основе инноваций и современных технологических принципов.

Нынешняя инновационная система, развивающаяся в рамках идеи модернизации, на всех ее уровнях также ориентирована именно на оптимизацию экономики, причем большей мерою в области совершенствования процессов материального производства. Возможно поэтому в современной инновационной теории логически последовательно господствует экономическая парадигма, представители которой в оценке инновационного процесса привычно ориентируются на итоги коммерциализации новшества, что считается основным мерилом эффективности инновации.

Одной из трудностей развития инноваций является высокий процент изношенности основных фондов, большой удельный вес устаревшего оборудования. Естественно, что это не способствует внедрению новых прогрессивных технологий, организации массового производства инновационной продукции. Применительно к отдельному региону совершенно очевидно, что если устаревшие технологии не позволяют внедрять инновации, то предварительно должна быть осуществлена модернизация. Чем быстрее будет модернизация в реальном секторе, тем больше появится возможностей для инновационной деятельности, внедрения новых технологий и производства инновационной продукции.

В переходный период от централизованного управления инновациями к формированию рынка услуг может быть востребована система стимулирования инновационной деятельности регионов, базирующаяся на принципе сбалансированности учета государственных приоритетов, социально–экономических интересов региона и интересов инновационного предпринимательства, отличительной особенностью которой является учет реальных условий и факторов инновационного развития региона, применение методов стимулирования – материальных, моральных и организационных.

Реализация концепции комплексного управления инновациями в регионе предусматривает разработку региональной программы в рамках национальной программы стимулирования инновационной деятельности и привлечения к их реализации наряду с государством всех частных хозяйствующих субъектов. Стимулирующие рычаги управления инновациями необходимы на микро- и макроуровне.

Современная модель стимулирования инновационной деятельности содержит инновационные возможности и стимулирующий потенциал региона, включающие: государственную поддержку в виде бюджетных отчислений на инновационную деятельность, предоставление налоговых льгот предпринимательскому сектору, связанному с наукой и инноватикой; предоставление преференций – налоговых, кредитных, денежных; моральные методы стимулирования интереса работников предпринимательских структур к модернизации производства; повышение интереса к инновациям – развитию науки, научных и проектных организаций; стимулирование инноваций бизнесом через крупные инфраструктурные объекты, организатором и руководителем которых выступает государство.

Как свидетельствует мировой опыт, эффективность национальной, региональной экономики определяется степенью развития инновационных процессов, для которых в равной мере важными компонентами являются как получение новых знаний, так и передача их в производственный сектор и социальную сферу. Особенную актуальность разработка и продвижение инноваций приобретают в условиях преодоления кризисных явлений и дальнейшего развития регионов и находящихся на них предприятий и организаций.

При этом вопросы стимулирования инновационной деятельности и поддержки инновационного бизнеса имеют фрагментарный, не до конца проработанный характер. Необходимо не только формировать прогрессивный технологический уклад, но и использовать арсенал инструментов прямого и косвенного государственного регулирования для инвестирования инновационной деятельности.

УДК 330.341.1:330.366

Комеліна О.В., д.е.н., професор
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Відповідно до чинного законодавства України під економічною безпекою розуміють такий стан розвитку економіки, який дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх та зовнішніх загроз і задовольняти потреби особи, сім’ї, суспільства та держави. Особливо важливу роль в системі забезпечення економічної безпеки держави відіграє інноваційна діяльність, що пов’язане, насамперед з такими тенденціями розвитку економіки України, як: скорочення внутрішнього валового продукту,

зниження інвестиційної та інноваційної активності і рівня розвитку науково-технічного та технологічного потенціалу, згортання досліджень на стратегічно важливих напрямах інноваційного розвитку; ослаблення системи державного регулювання і контролю у сфері економіки; нестабільність у правовому регулюванні відносин в інноваційній та інвестиційній сфері економіки; відсутність ефективної програми запобігання фінансовим кризам; зростання кредитних ризиків тощо.

Перелічені проблеми викликають посилення таких негативних процесів в економічній системі України, як прогрішення стану основних виробничих фондів у провідних галузях промисловості, агропромисловому комплексі, системах життєзабезпечення; загострення проблеми підтримання в належному технічному стані складних технічних об'єктів на території України; розбалансування відтворювальних процесів та збереження структурної деформації в економіці; посилення критичної залежності національної економіки від кон'юнктури зовнішніх ринків, низькі темпи розширення внутрішнього ринку; збереження у структурі експорту сировинної продукції з низькою часткою доданої вартості.

Негативна дія виявлених проблем розвитку інноваційної діяльності в системі забезпечення економічної безпеки держави посилюється низьким рівнем її інвестиційної привабливості в цілому, а також обмеженістю інвестиційних можливостей подальшого розвитку країни. Відмітимо, що сформована боргова залежність держави, критичні обсяги державних зовнішнього і внутрішнього боргів; небезпечне для економічної незалежності України зростання частки іноземного капіталу у стратегічних галузях економіки; неефективність антимонопольної політики та механізмів державного регулювання природних монополій, що ускладнює створення конкурентного середовища в економіці, лише посилюють існуючі ризики та загрози, що перешкоджають стабілізації розвитку країни в цілому.

Проведена ідентифікація основних загроз економічній безпеці держави у наслідок впливу інноваційних чинників розвитку (внутрішніх та зовнішніх) дає змогу визначити умови реалізації національних інтересів у економічній сфері. Так, серед сукупності внутрішніх загроз стабільному інноваційному розвитку держави необхідно виділити низький технологічний рівень більшості галузей національної економіки, високий рівень матеріало- та енергомісткості виробництва, низьку якість продукції і, як наслідок, низьку конкурентоспроможність національної економіки; втрату значної частини науково-технічного потенціалу, позицій на важливих напрямах науково-технічного прогресу; низьку інвестиційна активність та вкладення капіталів переважно в посередницьку та фінансову діяльність за рахунок виробничої тощо.

До головних зовнішніх загроз, відповідно, слід віднести нераціональну структуру експорту, надмірний вивіз сировинних ресурсів, а

також залежність від імпортованих енергоносіїв; низький рівень сформованості фінансової, організаційної та інформаційної інфраструктури підтримки конкуренто-спроможності українського експорту; надмірна відкритість економіки України та ін. У той же час дана ситуація є достатньо динамічною та ускладнюється (змінюється) внаслідок активних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі розвитку підприємництва.

УДК 005.1

В.А. Анищенко, к.т.н., доцент, **О.М. Кондратенко**, аспірант,
Р.В. Дмуховский, аспірант
ЧВУЗ «Европейский университет», филиал (г. Чернигов)

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Организация – это совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого. Элементами любого трудового процесса являются работник, орудия труда, предмет труда и применяемая в процессе труда технология. Для нормального осуществления трудового процесса все его элементы надо скоординировать во времени и пространстве, что и делается с помощью организации. Таким образом, организация любого процесса (трудового, хозяйственного, управленческого) является координацией во времени и пространстве всех элементов этого процесса.

Организация инновационного менеджмента представляет собой систему мер, направленных на рациональное сочетание всех его элементов в едином процессе управления инновациями. Элементами процесса управления инновациями являются орудия труда, предметы труда, технология инновационного менеджмента. В инновационном менеджменте орудием труда служат различные технические средства – аппараты, предназначенные для сбора анализа, хранения и передачи информации (компьютеры и сети (в т.ч. Интернет), терминалы, электронные устройства, телефаксы и т.п.). Предметом труда является информационный продукт (прежде всего командная информация), а технология инновационного менеджмента представляет собой совокупность методов и форм реализации информационного продукта как управляющего воздействия на создание, продвижение и диффузию инноваций.

Организация инновационного менеджмента связывает в единую систему функционирования во времени и пространстве указанные выше элементы процесса управления. Инновационный менеджмент состоит из следующих элементов: инновационного процесса; определения цели

управления инновацией; выбора стратегии менеджмента инновации; определения приемов управления инновацией; разработки программы управления инновацией; организации работ по выполнению программы; контроля за выполнением намеченной программы; анализа и оценки эффективности приемов управления; корректировки приемов менеджмента инновации.

Организация инновационного менеджмента закладывается уже при создании и реализации инновации, т.е. в самом инновационном процессе. Инновационный процесс – это базис, от которого зависит в дальнейшем эффективность использования приемов инновационного менеджмента. Он определяет основную идею инновации, характерные черты и специфику функционирования нового продукта или новой операции, особенности их создания, реализации и продвижения на рынке, комплекс мер по эффективному продвижению и какие приемы следует применять для диффузии конкретной инновации.

Право выбора означает право принятия решения, необходимого для реализации намеченной цели. Решение должно приниматься менеджером единолично. Для управления инновациями могут создаваться специализированные группы людей, состоящие из аналитиков, консультантов, экспертов. Каждый из них выполняет порученную ему работу и отвечает только за свой участок работ. Эти работники могут подготовить предварительное коллективное решение и принять его простым или квалифицированным (двумя третями, тремя четвертями или единогласно) большинством голосов. Однако окончательно выбрать вариант принятия решения должен только один человек, т.к. он одновременно принимает на себя и ответственность за данное решение, за его выполнение и эффективность.

При выборе стратегии и приемов менеджмента инноваций часто используется определенный стереотип, который складывается из опыта и знаний менеджера в процессе его работы. Большую роль в принятии эффективного решения играет интуиция менеджера, его чутье и прозорливость в работе. Наличие стереотипных действий дает менеджеру возможность в определенных типовых ситуациях действовать оперативно и наиболее оптимальным образом. При отсутствии типовых ситуаций менеджер должен переходить от стереотипных решений к поиску оптимальных, приемлемых для себя решений.

Подходы к решению задач по управлению инновациями зависят от цели управления, конкретных задач по управлению и могут быть разнообразными. Поэтому инновационный менеджмент обладает многовариантностью. Последнее означает сочетание стандартов и неординарности комбинаций, гибкость и неповторимость тех или иных способов действия в конкретной ситуации.

Инновационный менеджмент отличается высокой динамичностью. Его эффективность во многом зависит от быстроты реакции на изменение условий рынка и экономической ситуации. Поэтому инновационный менеджмент должен базироваться на знании стандартных приемов менеджмента, умении быстро и правильно оценивать конкретную ситуацию в стране, состояние рынка, место и положение на нем данного продуцента, а также способности менеджера быстро найти хорошее решение в данной ситуации в данный момент времени.

Готовых рецептов в инновационном менеджменте нет и быть не может, но, зная приемы и методы решения тех или иных задач, можно добиться ощутимого успеха в конкретной ситуации. Важные этапы организации инновационного менеджмента – разработка программы управления инновацией и организация работы по выполнению намеченных работ.

Программа управления инновацией представляет собой комплекс действий исполнителей, согласованный по срокам, результатам и финансовому обеспечению для достижения поставленной цели. Программы могут быть целевые и рабочие комплексные.

Рабочая программа представляет собой программу, разработанную для реализации какой-то частной цели. Это частная программа, тогда как целевая комплексная программа есть результат применения программно–целевого метода планирования, который предполагает наличие цели и программы по ее реализации. В ней предусматривается: что, когда, кто и за счет каких ресурсов должен сделать по созданию и управлению инновацией. Программно-целевой метод планирования инноваций – это процесс, включающий: наличие проблемы; разработку различных вариантов ее решения; разработку комплексной программы развития системы; создание механизма реализации комплексной программы (с указанием конкретных исполнителей, их прав и обязанностей, участков работы).

В последние годы практически каждая организация с целью повышения эффективности деятельности целенаправленно работает в области обновления бизнес-процессов. Но, как ни странно, применять новые методы в сфере управления предприятием, организацией готовы не все. Крупные достижения в сфере управления могут дать большие преимущества вводящей инновации компании и привести к глубинным изменениям в сфере ее деятельности.

С нашей точки зрения, существует три условия, при которых инновации в сфере управления создают долгосрочные преимущества: инновации базируются на новых принципах, бросающих вызов традиционному управлению; инновации должны быть системными, включающими большой спектр методов и процессов; инновации являются

частью непрерывного процесса нововведений, со временем приводящего к усовершенствованиям.

Инновации в сфере управления могут быть определены как отход от традиционных принципов управления, процессов и методик, значительно изменяющий принцип работы менеджеров. Рассмотрим, как обычно работают менеджеры. Их работа включает: определение целей и планирование; мотивацию сотрудников и согласование подходов; координирование и управление деятельностью; накопление и распределение ресурсов; приобретение и применение знаний; приобретение, развитие и поддержку деловых связей; поиск и развитие талантов; понимание и балансирование требований клиентов.

Для инновации необходимо собрать определенные компоненты, а именно неразрешимую проблему, требующую свежих идей; новые принципы или систему взглядов и понятий, которые дадут новые подходы; пересмотр традиций и догм, которые ограничивают творческое мышление; примеры и аналогии, которые помогут по-новому определить возможности.

Большинство организаций во всем мире были построены на небольшом количестве проверенных временем принципов управления. Неудивительно, что основные процессы управления – составление бюджета, стратегическое планирование, система воспитания топ–менеджеров – слабо отличаются друг от друга у разных компаний. Но ни одна компания не может оспорить тот факт, что с каждым уходящим годом настоящее становится менее надежным путеводителем в будущее, где существующие принципы управления будут все меньше подходить. Вот для чего нужны перемены. Пока управление в XXI веке не сильно отличается от управления в веке XX. Сегодня руководство организациями должно быть инновационным, руководители – инноваторами, они должны стать более изобретательным, чем те, кто был до них. Без инновационного менеджмента, как самого управленческого аппарата, так и управляемой системы говорить об устойчивом развитии организации, предприятия, компании не имеет смысла.

УДК 330.341.1

А.М. Вакуліч, к.х.н., доцент
Державний вищий навчальний заклад
«Український державний хіміко-технологічний університет»

ШЛЯХИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ПОЛІМЕРНОЇ ГАЛУЗІ

Аналіз розвитку світового ринку полімерних матеріалів (ПМ) свідчить, що інноваційним підходом для виробництва ПМ є заміщення їх на біополімери з природної сировини. Найбільші можливості для інновацій створює зростаючий ринок безпечних пакувальних матеріалів (біоупаковка) [1, с.52]. У грошовому виразі у 2011 році виробництво біополімерів для пакування склало 1,04 млрд $, а у 2016 році очікується його збільшення до 2,7 млрд. $ [2].

Нині використання екологічно-безпечних матеріалів для пакування продукції є вимогою більшості європейських країн. Основною причиною відходу від традиційних ПМ як пакувальних засобів є відсутність шляхів їх утилізації і, як наслідок, забруднення навколишнього середовища. Тому багато країн встановили обмеження на використання полімерних пакувальних матеріалів. Так, наприклад, з 1 червня 2008 року в Китаї заборонено виробництво і використання тонких ПМ. У Данії й Ірландії введено податок для мереж харчування, які використовують традиційні пакувальні матеріали. В Австрії з 2008 року введено заборону на використання полімерних пакетів. У Німеччині підприємства, які є постачальниками товарів у біоупаковці, звільняються від податку на утилізацію відходів. У Латвії введено податок на традиційні пакувальні матеріали, при цьому товари в біоупаковці від такого податку звільнені. Таким чином, екологічність матеріалів стає більш значущим фактором реклами та просування товару на ринку.

За останні роки у проектах на біопластики беруть участь багато інтернаціональних корпорацій – це Coca-Cola, Procter&Gamble, Toyota, Mitsubishi, Sony та ін. Тому цілком логічно, що за останнє десятиліття частка біополімерів у загальному обсязі світового виробництва ПМ зросла від 1,5% у 2000 році до 4,8% у 2010. За прогнозами у 2020 році біопластик становитиме п’яту частину світового ринку полімерних матеріалів. Нині найбільш інтенсивно виробництво біоматеріалів (БМ) розвивається у країнах з інноваційною економікою.

Розвиток ринку біополімерів обумовлений як їх вартістю, так і екологічними аспектами. Питання вартості є одним з найбільш важливих для БМ. Світова практика підтвердила, здешевлення БМ можливе за рахунок нарощування обсягів виробництва і використання сучасних технологічних процесів. На прикладі фірми «Cargill Inc», яка створила

лінію з виробництва полілактиду (ПЛ) з кукурудзи, можна спостерігати, що при обсягах виробництва ПЛ 6 тис. т/рік ціна біополімеру складала 250 $/кг, при збільшенні обсягів виробництва ПЛ до 100 тис. т/рік ціна знизилася до 2,2 $/кг [3, с.172].

Інноваційний розвиток вітчизняних підприємств полімерної галузі буде сприяти формуванню українського ринку біополімерів, що у свою чергу дозволяє вирішити наступні питання: зменшення залежності від імпортованої сировини; уникнення екологічних ризиків при використанні біополімерних матеріалів після закінчення їх життєвого циклу, тощо.

Отже, аналіз розвитку світового ринку біополімерів дає всі підстави стверджувати, що в розвинених країнах біополімерні матеріали перетворюються зі спеціального продукту в економічно значущий товар, який стає все більш привабливим і доступним. Агропромислова інтеграція, нові можливості біотехнології, а також збільшення виробничих потужностей виробництва біополімерів будуть впливати на поширення інноваційного підходу на підприємствах вітчизняної полімерної галузі.

Література:

1. Биоразлагаемая упаковка в пищевой промышленности [Текст] / Г.Х. Кудякова, Л.С. Кузнецова, Е.Г.Шевченко, Т.В. Иванова // Пищевая промышленность. – 2006. – №7. – С. 52–54.
2. Інформаційний портал [Електроннийний ресурс]. – Режим доступу: http: //artide. unipac. Ru
3. Вакулич А.Н. Пути развития производства упаковочных материалов на основе биополимеров в Украине [Текст] / А.Н. Вакулич, В.П. Колесников, В.В. Журавель // Прометей. – 2012. – №2(38). – С. 171–174.

УДК 330.322.4.053.3

Л.В. Галан, к.е.н., доцент, **Л.В. Козельцева**, аспирант
Одесская национальная академия связи им. А.С. Попова

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ УКРАИНЫ И ПУТИ ЕГО АКТИВИЗАЦИИ

В рыночной экономике совокупность политических, соціально-экономических, финансовых, организационно–правовых и географических факторов, присущих той или иной стране, привлекающих и отталкивающих инвесторов, принято называть ее инвестиционным климатом [1].

Анализируя сложившийся инвестиционный климат в нашей стране, можно заметить, что размер капиталовложений внутри страны зависит от степени доверия населения государству, а за рубежом размер

капиталовложений зависит в основном от индекса инвестиционного климата, все это формирует актуальность темы.

Привлечение инвестиций (как иностранных, так и национальных) в украинскую экономику является жизненно важным средством устранения инвестиционных проблем нашей страны [2].

Для стабилизации экономики и активизации инвестиционного климата требуется принятие ряда кардинальных мер, направленных на формирование в стране, как общих условий развития цивилизованных рыночных отношений, так и специфических, относящихся непосредственно к решению задачи привлечения инвестиций.

Среди мер общего характера в качестве первоочередных следует назвать:

– достижение национального согласия между различными властными структурами;

– борьба с преступностью;

– торможение инфляции всеми известными в мировой практике мерами;

– пересмотр налогового законодательства в сторону его упрощения и стимулирования производства;

– мобилизация свободных средств предприятий и населения на инвестиционные нужды путем повышения процентных ставок по депозитам и вкладам;

– внедрение в строительство системы оплаты объектов за конечную строительную продукцию;

– запуск предусмотренного законодательством механизма банкротства;

– предоставление налоговых льгот банкам, отечественным и иностранным инвесторам, идущим на долгосрочные инвестиции с тем, чтобы полностью компенсировать им убытки от замедленного оборота капитала.

В числе мер по активизации инвестиционного климата необходимо отметить:

– принятие законов о свободных экономических зонах;

– создание системы приема иностранного капитала, включающей широкую и конкурентную сеть государственных институтов, коммерческих банков и страховых компаний, страхующих иностранный капитал от политических и коммерческих рисков;

– создание в кратчайшие сроки Национальной системы мониторинга инвестиционного климата в Украине;

– разработка и принятие программы укрепления курса гривны.

В целом можно говорить о положительных сдвигах в инвестиционном климате Украины. С увеличением инвестиций в экономику, увеличится её стабильность, уменьшится риск долгосрочных кредитов, а значит будут

реализованы многие проекты, рассчитанные на улучшение социальной сферы, что в свою очередь уменьшит социальную напряженность в стране.

Литература:
1. Бланк И.А. Управление инвестициями предприятия / И.А. Бланк. – К.: Ника–Центр, Эльга, 2003. – 480 с. – (Энциклопедия финансового менеджера; Вып. 3).
2. Сазонець І.Л. Інвестування: міжнародний аспект: Навчальний посібник / І.Л. Сазонець, В.А Федорова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 272 с.

УДК 331.101.3:330.341.1

О.П. Єлець, к.е.н., доцент, **В.Ю. Буряк**, магістрант
Запорізька державна інженерна академія

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасні економічні умови вимагають значної уваги до організації інноваційної діяльності. Успіх інноваційної діяльності залежить від того, якою мірою безпосередні учасники – персонал, зайнятий в інноваційному процесі, – зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво.

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності – система зі зворотнім зв'язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у персоналу організації мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [1, с.162].

Основою мотиваційного механізму інноваційної діяльності підприємства є система стимулів. Стимули зовнішнього середовища мотивують вище керівництво підприємства до ініціації інноваційних змін.

Для активного залучення до інноваційного процесу тих, хто здатен продукувати інноваційні ідеї, керівники мають розробити систему відповідних стимулів для працівників функціональних служб і виробничих структурних підрозділів. Сукупність цих стимулів формує систему внутрішнього стимулювання. Способи підвищення мотивації праці прийнято об'єднувати у відносно самостійні напрями: матеріальне стимулювання, підвищення якості робочої сили, удосконалення організації праці, мотивація за допомогою участі в управлінні, мотивація за допомогою стимулів вищого рівня (моральних) [2, с.195].

Отже, кожне підприємство розробляє своє внутрішнє положення про стимулювання працівників. Однак основним мотивом для більш ефективної роботи персоналу в нашій країні залишається матеріальне стимулювання, яке повинно відповідати наступним принципам:

– джерелом формування фонду преміювання повинен бути чистий прибуток у звітному періоді;

– базою нарахування коефіцієнтів преміювання повинні бути позитивні відхилення запланованих показників;

– працівники повинні стимулюватися лише за ті показники, на які вони впливають або контролюють;

– повинно застосовуватися правило однакового розміру преміальних за однаковий внесок у фінансові результати компанії;

– для керівників і персоналу підрозділів часовий інтервал нарахування премії повинен бути різним;

– система преміювання повинна мати певну гнучкість для можливості адекватної зміни системи відповідно до умов внутрішнього та зовнішнього середовища [3, с.96-97].

Окрім матеріального стимулювання найбільш важливими чинниками мотивації творчості є складність, цінність, незалежність і необхідність. Робота, що відповідає їм, забезпечує високу якість виконання завдання, надає почуття задоволення. Вона створює відчуття особистого внеску у діяльність підприємства, відчуття причетності. Лише така робота дає змогу людині задовольнити соціальні потреби і в самовираженні.

Таким чином, якщо розроблена система стимулювання відповідає очікуванням працівників, то це спонукає їх до більш активної участі у діяльності підприємства результатом чого може стати інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому.

Література:

1. Дудар Т.Г., Мельниченко В.В. Інноваційний менеджмент: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.
2. Волков О.І., Денисенко М.П., Гречан А.П. та ін. Економіка та організація інноваційної діяльності: Підручник (третє видання). – К., Центр учбової літератури, 2007. – 662 с.
3. Гавловська Н.І., Рудніченко Є.М. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №4. – Т.2. – С. 93–98.

УДК 657.6 (045)

О.О. Коваленко, к.т.н., доцент
Вінницький національний аграрний університет

ГАРМОНІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Гармонізація менеджменту та інформаційного забезпечення організації полягає у формуванні оптимального інформаційного середовища, що забезпечує зручність та ефективність прийняття рішень в області цільової діяльності. Функції інформаційного забезпечення великих

і середніх компаній оформилися в самостійну, хоча недостатньо структуровану і, головне, слабо інтегровану в систему управління. Підрозділи і персонал, що відповідають за інформаційне забезпечення, як правило, не представляють єдиного цілого як в сенсі формальної структури, так і в плані бізнес-процесів. Неузгодженість в організації інформаційного забезпечення проявляється у всіх аспектах життєдіяльності компанії. Це приводить до негативних ситуацій в таких областях менеджменту, як управління персоналом, формування та аналітика звітності, контролінг тощо. Нижче представлені різні ситуації, що виникають Якщо компанія не має у своєму розпорядженні технологією генерацій та актуалізації управлінської інформації, корисні дані можна вважати втраченими. Втрачаються найважливіші відомості про фактори, що впливають на цільові результати. Наприклад, деякі процеси виконуються неефективно, проте ця інформація якщо і враховується, то фрагментарно. У результаті вплив організаційних, технічних, людських і інших чинників на витрати не простежується системно. Директивна інформація трансформується в плани, програми і дії персоналу. Кількість розпоряджень і незавершених робіт обчислюється сотнями, тому що обсяг запланованих робіт перевищує продуктивні можливості персоналу і підрозділів. В результаті виконуються або ті п'ять-десять найбільш актуальних завдань, за які начальство реально запитує, або ті завдання, які зручні для співробітників.

Через неможливість використання необхідних відомостей поза оперативного доступу залишається 80–90 відсотків інформації, яка могла бути застосована для вирішення поточних завдань, тому в більшості випадків роль «інформаційних довідників» беруть на себе фахівці-професіонали. Такі незамінні кадри, що володіють частками знань, складовими таємницю для інших співробітників, є в будь-якій організації. Втрата подібного гуру деколи завдає компанії непоправний збиток. Головний негативний результат такий – діяльність компанії як єдиного організму, а також її підрозділів і працівників не має повного об'єктивного інформаційного відображення або фіксується фрагментарно; неможливо дізнатися історію питання: хто був ініціатором, які були початкові документи і змістовні підстави, чому і ким було прийнято конкретне рішення; відсутня можливість знайти потрібні документи або навіть отримати відомості про їх існування; не має можливості здійснювати моніторинг руху документів. Найважливішою умовою ефективності та конкурентоспроможності стає швидкість знаходження, використання і перетворення вихідної інформації в рішення і дії, спрямовані на зміну якості або кількості продуктів і/або послуг на цільовому ринку. Інформаційне забезпечення організації повинно охоплювати всі функції та бізнес-процеси менеджменту, відповідати потребам кожного власника бізнес-процесу та функціям кожного підрозділу. Такий функціонально-

процесний підхід дозволить сформувати гармонійні стосунки між загальною системою управління та інформаційними програмними додатками. Функції інформаційного забезпечення необхідно додати властивості не тільки фільтру, концентратора, накопичувача і регулятора інформаційних потоків, але й виробника і постачальника необхідної для роботи персоналу інформації. Виробничі процедури, переміщення матеріальних і грошових потоків завжди мають інформаційне відображення і документальний супровід. Перш ніж товари підуть на склад або зі складу, виписуються відповідні документи (накладні або вимоги). Роботи виконуються за нарядами, грошові трансакції оформляються платіжними документами. Інформаційні продукти є як засобом ведення діяльності, так і її результатом. Очевидно, що без належного оформлення робота або неможлива, або незаконна. Отже, щоб повноцінно управляти діяльністю, необхідно синхронізувати і інтегрувати рух інформаційних потоків з потоками робіт, матеріальних і фінансових ресурсів, а це вимагає контролю, обліку, аналізу, планування, координації – тобто управління, централізованого і організаційно узгодженого. Така гармонізація можлива при впровадженні концепції електронної нервової системи, що була запропонована ще Б. Гейтсем та може бути використана на основі рівняння:

Інформаційна системи = модель діяльності організації = існуюча + майбутня

В запропонованому рівнянні сховане головне протиріччя між реальністю і майбутнім. Але на практиці так і є. Інформаційні технології, як правило, крокують попереду зі своїми пропозиціями, але дуже часто не виправдовують очікувань керівництва компанії.

Три функції ІТ – надання послуг, безпосередньо брати участь в бізнесі, бути інформаційним лідером – дуже часто просто неможливо виконати за об’єктивними причинами – ресурсні та інтелектуальні затрати по наданню послуг не залишають часу і сил для здійснення двох останніх функцій. Але тільки вони зможуть сформувати нервову систему та підтримувати бізнес-імпульс. Такий бізнес-імпульс і є живим струмом нервової системи організації.

Таким чином, можна зробити такий висновок – гармонізація сучасних управлінських та інформаційних технологій, дозволить дозволять сформувати ефективне інформаційне середовище для вирішення управлінських задач організації, її повноцінного функціонування та розвитку.

УДК 334.7:004.738.5

Н.В. Мацедонська, к.е.н.
Вінницький кооперативний інститут

УМОВИ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ОЛІЙНО-ЖИРОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Одна із тенденцій сучасного розвитку підприємств пов'язана зі становленням глобальної економіки, зникненням традиційних меж. У теорії управління дедалі частіше визначення «віртуальний» стає ключовим. Віртуальне підприємство має ті самі можливості і потенціал, що і традиційне. Але у той же час у нього немає подібних інституціональних і структурних меж. Віртуальна організація – це добровільна тимчасова форма кооперації деяких, як правило, незалежних партнерів (підприємств, інститутів), що забезпечує завдяки оптимізації системи виробництва благ значну вигоду клієнтам [1].

Віртуальні ринки, що діють у реальному масштабі часу, надають змогу здійснювати торгівлю, яка охоплює весь світ, цілодобово, як наслідок втрачають сенс пов'язані з простором і часом уявлення про ринок, а відповідні послуги сприяють зниженню витрат і росту ефективності торгівлі загалом та збуту, зокрема, а також підвищенню задоволеності клієнтів. Основними поняттями тут є віртуальні закупівлі, банківські операції, навчання, віртуальні ярмарки, видавництва, електронна торгівля тощо.

Під час розгляду проблем та умов створення віртуальних організацій доцільно зауважити, що перш ніж втілити ідею віртуалізації, як перший крок рекомендується дослідити можливості галузі (чи ринку) для роботи віртуальної організації. Предметом аналізу мають стати рівень глобалізації галузі, терміни, розміри витрат, можливість гнучкої поведінки, рівень якості продукції та інноваційний потенціал. Що ясніше виражені критерії за результатами аналізу, то більше галузь придатна для віртуалізації виробництва благ.

Тенденція розвитку управління підприємствами на ринку олійно-жирової продукції припускає використання проектної моделі бізнесу, за якої усі учасники бізнес-процесу націлені на досягнення результатів в обмежений проміжок часу. Нині підприємства щораз частіше використовують аутсорсинг, під яким розуміють передачу деяких основних або допоміжних бізнес-процесів іншим підприємствам і організаціям. Наприклад, конструювання і виробництво яких-небудь деталей або вузлів передати іншим виробничим підприємствам; технічну підтримку й обслуговування інформаційних систем – ІТ-підприємствам; транспортування вантажів – логістичним організаціям тощо. За кордоном реалізація проектної моделі припускає використання «мережевого

брокера» («Net Broker»), який є інструментом, що формує віртуальну організацію через вибір низки організацій, що відповідають цілям проекту і позначили свою присутність у віртуальній інфраструктурі.

Використовуючи інструментарій інформаційних та Інтернет-технологій, має бути створено систему Web-ресурсів на основі наукових консультаційних центрів, інформаційних порталів і спеціалізованих торгових майданчиків високих технологій. Це надасть змогу створити розподілені (мережеві) системи управління виробничим циклом створення і виробництва нової техніки, що забезпечують безперервний зв'язок між замовниками і виробниками, партнерами, споживачами і клієнтами.

Віртуальна організація як система організаційно-технічна, що містить інформаційні підсистеми класу E-intelligence, має перспективи для тиражування в олійно-жировій галузі в Україні. Аналітичні системи та інформаційні сховища, своєю чергою, стають найважливішими ланками систем управління бізнесом – ERP нового покоління.

Проте під час застосування подібних форм організації підприємств, які щораз більше розширюються, постає проблема обміну і застосування технологічних знань, а це становить основу віртуальної організації. У сучасному управлінні такі проблеми вирішуються за допомогою застосування методики Управління Знаннями (Knowledge Management), як комплексного підходу до формування універсального багатозадачного середовища управління підприємством. Основна стратегія, що застосовується під час проектування Систем Управління Знаннями (СУЗ) – стратегія кодифікації, яка забезпечує відділення, переробку і доступ до інформації, не прив'язуючись до її носіїв (експертів предметної сфери).

Література:

1. Уорнер М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке: учеб. пособие / М. Уорнер, М. Витцель. – М.: Добрая книга, 2005. – 296 с.

УДК 330.341.1

Т.О. Пожуєва, к.е.н., доцент
Запорізька державна інженерна академія

СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ ГОЛОВНА УМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Концепція життєвого циклу товару свідчить про те, що ринок і споживач постійно очікують появу нової продукції. Підприємство зацікавлене в постійному оновленні продукції, оскільки це дозволяє: розширити сферу збуту; збільшити прибуток; зменшити залежність від

реалізації традиційної продукції; підвищити рівень використання виробничих ресурсів, зменшити відходи виробництва; ефективно використовувати існуючі системи.

Створення нової продукції – це процес складний, який вимагає суттєвих витрат, але без нього неможливе успішне функціонування підприємства.

Нова продукція може мати різні форми – нове застосування традиційних виробів; новий дизайн, технічне вдосконалення виробів; принципово нові товари. У всіх випадках вдосконалення, розробка і впровадження нової продукції пов'язані зі значними, витратами підприємства. Саме тому новаторська ідея попередньо докладно вивчається, обґрунтовується, прогнозується майбутній продаж продукції [4, с.79].

Практика господарювання свідчить про те, що нову продукцію слід впроваджувати тоді, коли попередня перебуває в фазі зрілості. На думку спеціалістів з управління вдалим асортимент вважається, коли 30–40% – у стадії народження або спаду [3].

Більшість проблем, що виникають у зв'язку з розробкою нових продуктів, за своїм характером є організаційним. Дослідження сотень американських компаній показало, що в 84% з них найбільш важливими проблемами були проблеми планування й організації виробництва нових продуктів, а не техніко-технологічні проблеми, пов'язані з особливостями продуктів.

Оновлення продукції складається на основі завдань стратегічного розвитку. Зазвичай у розширеному варіанті план оновлення продукції може містити такі розділи: якісні та структурні зміни «портфеля» продукції підприємства; економічна ефективність виробництва нової (оновленої) продукції; норми і нормативи; виробництво та реалізація продукції; матеріально-технічне забезпечення виробництва нової продукції; персонал і оплата праці; витрати виробництва нової продукції, прибуток, рентабельність [1, с.57].

Література:

1. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства. – К. : Каравела, 2008. – 352 с.
2. Організація виробництва на промисловому підприємстві: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури. 2006. – 488 с.
3. Семенов Г.А., Станчевський В.К., Панкова М.О., Семенов А.Г., Гребінець К.М. Організація і планування на підприємстві: Навч. посіб. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 528 с.
4. Зінь Е.А., Турченюк М.О. Плануваня діяльності підприємства.: підручник. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 320 с.

УДК 330.341.1

О.М. Радченко, к.е.н., доцент
Національний авіаційний університет

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА МЕТОДИ ЙОГО ОЦІНКИ

В умовах тотальної глобалізації економіки вітчизняним підприємствам доводиться працювати в більш жорстких конкурентних умовах, адже сьогодні іноземні підприємства, що стрімко заполоняють український ринок, є технологічно сильнішими та більш конкурентоспроможними. Життєвий цикл технологій та товарів стає все коротшим, змінюються традиційні напрямки розвитку підприємства – все більшої ваги набуває інтелектуальний капітал. Для збереження конкурентоспроможності підприємству варто обирати шлях інноваційного розвитку.

Статус першовідкривача на більшості ринків надає наступні переваги:

– завойовувати значну частку ринку;

– продавати за кращими цінами раніше за конкурентів;

– отримувати, так званий, прибуток інноватора.

Саме тому розвиток інноваційної активності та, власне, оцінка інноваційного потенціалу є пріоритетними напрямами діяльності українських підприємств.

З огляду на актуальність досліджуваної теми є доцільним виконання аналізу стану та тенденцій розвитку інноваційної діяльності в Україні.

Стосовно оцінки інноваційного потенціалу слід зазначити, що її здійснення потребує, передусім, вирішення наступних методичних питань:

– дослідження та уточнення понятійного апарату;

– обґрунтування структури інноваційного потенціалу;

– удосконалення методичних підходів до оцінки інноваційного потенціалу.

Згідно даним офіційної статистичної звітності [8] на національному рівні для характеристики інноваційної діяльності використовуються такі показники:

– кількість та частка інноваційноактивних промислових підприємств;

– загальний обсяг інноваційних витрат у промисловості;

– обсяг та джерела фінансування інноваційної діяльності;

– кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації;

– кількість впроваджених прогресивних технологічних процесів та освоєних нових видів продукції;

Оскільки створюваний інноваційний продукт часто є результатом роботи науковців, до цього переліку також можна додати показники, що характеризують наукову і науково-технічну діяльність (кількість працівників наукових організацій, кількість спеціалістів, які виконують

наукові та науково-технічні роботи, обсяг наукових і науково-технічних робіт та джерела їх фінансування тощо).

Крім аналітичних, для оцінки інноваційного потенціалу підприємства також можуть бути використані графічні методи, наприклад, графоаналітична модель «Квадрат потенціалу».

Література:

1. Савлук С. Наслідки глобалізації для розбудови України // Персонал. – 2007. – №4. – С.58.
2. Лисин Б.К., Фридлянов В.Н., Инновационный потенциал как фактор развития Межгосударственное соціально-экономическое исследовании // Инновации. – 2002. – № 7. – С.25–51.
3. Максимов Ю. Инновационное развитие экономической системы: оценка инновационного потенциала / Ю.Максимов, С.Митяков, О.Митякова, Т.Федосеева // Инновации. – 2006. – № 6. – С.53–56.
4. Головатюк В.М., Соловйов В.П. «Вимірювання інноваційного потенціалу в контексті формування стратегії розвитку підприємств» // Механізм регулювання економіки. – 2009. – №1. – С.102–111.
5. Гончаров В.И. Характеристика инновационного потенциала предприятия в контексте стратегического управления / В.И. Гончаров, Е.В. Иванова // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2004. – Выпуск 76. – С. 112–119.

УДК 658.012.4:336.71

Т.М. Тардаскіна, к.е.н., доцент, **О.С. Павлюченко**, ст. викладач
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ

Світова фінансова криза та загострення конкуренції на ринку банківських по слуг змусили банки вести пошук додаткових шляхів отримання конкурентних переваг, зокрема, шляхом впровадження інноваційних технологій обслуговування клієнтів, нових продуктів та послуг. В той же час, враховуючи значний рівень фінансових витрат та ризику, які супроводжують інноваційну діяльність, коло банків, здатних до повноцінної реалізації програм інноваційного розвитку, є досить обмеженим. Це обумовлює актуальність дослідження спроможності банків до запровадження інновацій, оцінки достатності наявних у їх розпорядженні ресурсів та потенційних можливостей їх результативного використання. Відповідно, виникає необхідність у формалізації інноваційного потенціалу банку (ІПБ) та розробці науково-методичних засад та практичного інструментарію управління ним.

В той же час, незважаючи на значну кількість наукових розробок в зазначеній сфері, ця проблематика розглядається фрагментарно,

подальшого дослідження вимагає ряд питань, пов’язаних, зокрема, з забезпеченням термінологічної узгодженості, формалізацією концептуальних засад системи управління інноваційним потенціалом банку. Актуальність і теоретико-практична значимість визначеного кола питань обумовили вибір теми дослідження, його мети.

Метою дослідження є обґрунтування впровадження інноваційних інформаційних технологій у банківську діяльність України та визначення їх впливу на діяльність комерційних банків України.

Інновації в даний час – не просто одне з явищ, що визначають економічне зростання, розвиток, структурні зрушення і т.п. Інновації стали суттю сучасного розвитку у всіх сферах економіки, в тому числі й у банківській справі.

Для національних банків складається принципово нова зовнішнє середовище діяльності разом з тим не слід і перебільшувати ступінь фінансової глобалізації, оскільки цей процес характеризується суперечливістю і певною обмеженістю. Зміни глобального фінансового середовища тісно взаємопов'язані з створенням єдиного інформаційного поля. Найбільш важливі тенденції фінансової глобалізації, на наш погляд, полягають в наступному:

– поширення інноваційних банківських технологій;
– конкуренція на новому технічному рівні,
– зміна структури банківської сфери – хвиля злиттів.

В економічній літературі тривають дискусії з проблем інноваційного банківського менеджменту. Простежуються різні підходи до визначення і елементів інноваційного банківського менеджменту [1]. На нашу думку, в інноваційному банківському менеджменті варто виділити два аспекти:

– по-перше, процес управління впровадженням технічних і технологічних нововведень;
– по-друге, процес постійних змін у сфері банківської діяльності відповідно до змін середовища.

Інноваційні зміни в світовій банківській практиці визначені на рис. 1.

Розглядаючи інноваційну діяльність банків, слід зазначити, що у науковій літературі вона визначається насамперед як процес, спрямований на розроблення нових або удосконалення існуючих банківських послуг і продуктів, які використовуються у практичній діяльності та пропонуються на ринку банківських продуктів.

Таким чином, в Україні банківськими інноваціями можуть вважатися:

1) новий для України зарубіжний банківський продукт;
2) новий український банківський продукт, який раніше не мав аналогів на вітчизняному ринку банківських послуг;
3) нові технології обслуговування клієнті.

Розглянемо інноваційні інформаційні технології, які можуть використовуватися в діяльності комерційних банків України.

У зв'язку з глобальним проникненням Інтернету в усі сфери нашого життя інновацією стало використання банками соціальних мереж і on-line-ігор для розширення ринку збуту своїх послуг. Одними з найбільш затребуваних у світі, а тепер і готовими до запуску в Україні, є технології RFID і NFC. Інноваційною технологією, яка вже сьогодні проходить випробування, можна назвати бездротову технологію NFC (Near Field Communication).

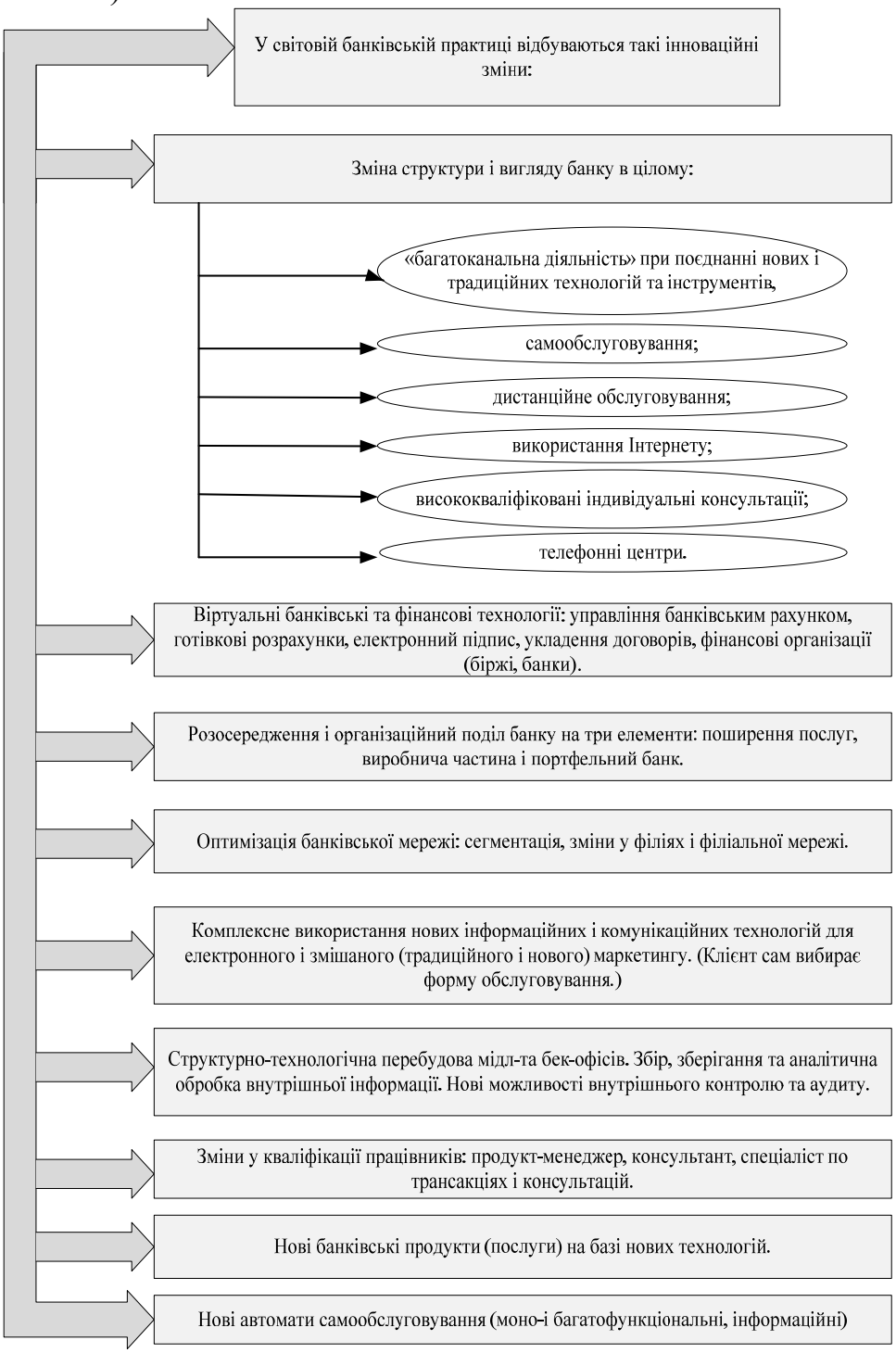


Рис. 1. Інноваційні зміни в світовій банківській практиці

Інноваційні технології: NFC, RFID. Діяльність кредитних організацій на ринку банківських послуг забезпечує розширення попиту і пропозиції на банківські продукти, в рамках традиційних та інноваційних технологій їх проведення. У сучасному розумінні нова банківська послуга – це результат діяльності колективу банку з надання допомоги або сприяння клієнту в отриманні прибутку, здатний приносити основний операційний і додатковий комісійний чистий дохід протягом досить тривалого періоду часу.

ProCash Analyzer – розроблений компанією Wincor Nixdorf продукт, що вирішує завдання управління циклом обороту готівкових грошей на всіх його фазах. При розробці за основу були взяті оновлені математичні моделі прогнозу і оптимізації, а так само, в програмне забезпечення впроваджена підтримка бізнес-процесів і тепер воно відповідає сервіс-орієнтованої архітектури (SOA).

Можливо використання Private Banking. Private Banking в класичному розумінні – це комплекс фінансових послуг, які максимально враховують потрібності заможних клієнтів у банківському обслуговуванні та супутніх сферах Новий рівень фінансового комфорту для клієнтів з високим матеріальним статусом .

У даній роботі обґрунтовано впровадження інноваційних інформаційних технологій, а саме NFC, RFID, ProCash Analyzer та послуга Private Banking у банківську діяльність України та визначено їх вплив на діяльність комерційних банків України.

Література:

1. Инновационный менеджмент: [учебное пособие.] / под ред. П.Н. Завалина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – СПб.: Наука, 2000. – 475с.

УДК 338.23:330.341.1

О.В. Марченко, к.е.н., доцент, **О.П. Голобородько**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах функціонування підприємств України головним завданням є забезпечення сталого економічного зростання у довгостроковій перспективі. Вирішення цього завдання можливо досягти шляхом стратегічного управління інноваційним розвитком підприємства.

Інноваційна стратегія являє собою модель розвитку підприємства, орієнтованого на нововведення [1]. Вибір підприємством інноваційної

стратегії здійснюється у певній послідовності і залежить від умов і факторів зовнішнього середовища, сфери діяльності підприємства, номенклатури та асортименту його продукції, тривалості життєвого циклу товару, можливості здійснювати моніторинг науково-технічної інформації, рівень науково-технічного та технологічного потенціалу [2].

Перед розробкою інноваційної стратегії необхідно визначитися зі ступенем агресивності цієї стратегії та обрати наступальну, оборонну або імітаційну стратегію [3].

Для здійснення ефективного стратегічного управління інноваційним розвитком необхідно сформувати інноваційну політику підприємства: маркетингову, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, структурних змін, технічну, інвестиційну [4].

Вибір найефективніших шляхів і способів реалізації стратегії інноваційного розвитку здійснюється у процесі тактичного планування інноваційної діяльності: продуктово-тематичного, техніко-економічного, оперативно-календарного [5].

Процес розроблення стратегії інноваційного розвитку та управління реалізацією інноваційних проектів буде ефективним за умов наявності у структурі управління підприємством певних ланок, які відповідатимуть за цю ділянку роботи [6].

З метою симулювання інноваційної діяльності у практиці сучасних підприємств мотивація персоналу здійснюється шляхом прагнення максимально активізувати творчу особистість і спрямування активності працівника на досягнення конкретного комерційного результату [7].

Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства забезпечує увесь комплекс заходів зі стратегічного аналізу, розвитку, реалізації та контролю за інноваційним розвитком підприємства. Конкурентна перевага досягається шляхом постійного нарощування існуючих ресурсів і здатності створення нових ресурсів у відповідь на швидкі зміни ситуації на ринках [8].

Література:

1. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підручник / З.Є. Шершньова. – 2-ге вид. перероб. і. доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.
2. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / пер. с англ.; под. ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 1999. – 416 с.
3. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. – 12-е издание: пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вільямс», 2002. – 928 с.
4. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посіб. / С.М. Ілляшенко. – Суми: «Університетська книга», 2003. – 276 с.
5. Єрмошенко М.М. Механізм розвитку інноваційного потенціалу кластерооб'єднаних підприємств: монографія / М.М. Єрмошенко, Л.М. Ганущак-Єфіменко – К.: Національна академія управління, 2010. – 236 с.

6. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. / Н.В. Краснокутська – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.
7. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития. учебн. пособие / под ред. В.М. Аньшина, А.А. Дагаева. М.: Дело, 2007, – 584 с.
8. Основы инновационного менеджмента: теория и практика: учебн. gособие /под. Ред. П.Н. Завлина и др. – М.: «НПО «Издательство «Экономика», 2000. – 475 с.

УДК 336.76

О.В. Нечипорук, ст. викладач
Харківський національний економічний університет

ОЦІНКА ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ

Оцінка вартості підприємств є одним з основних інструментів на ринку послуг з супроводу операцій з капіталом, який допомагає інвестору уникнути ризику. Отже питання оцінки вартості підприємства на ринку цінних паперів є досить актуальним і потребує більш детального розгляду.

Вивчення публікацій на тему оцінки вартості дозволяє констатувати, що в теорії і методології оцінки є безліч методів оцінки ринкової вартості підприємства.

Ринкова вартість – це найбільш ймовірна ціна, за яку об'єкт може бути проданий на відкритому ринку за всіх умов, що задовольняють справедливим торгам, коли продавець і покупець діють чесно і усвідомлено, і ціна не призначається під тиском [4].

Визначення вартості здійснюється з урахуванням усіх чинників, що впливає як на ринок в цілому, так і безпосередньо на цінність даної власності. Проаналізувавши літературу вітчизняних авторів [2-8, 11] умовно можна узагальнити та об'єднати всі методи оцінки вартості підприємства в три методичні підходи:

1) витратний (майновий) підхід визначає ринкову вартість підприємства як суму понесених витрат;

2) доходний (прибутковий) підхід визначає ринкову вартість підприємства як поточну вартість усіх майбутніх чистих доходів (даний підхід заснований на оцінці потенційних доходів підприємства);

3) ринковий підхід (підхід прямого порівняльного аналізу продажів) визначає ринкову вартість підприємства на основі порівняльної інформації про ринкову вартість аналогічних об'єктів.

У рамках кожного з цих підходів розрізняють окремі методи оцінки. Причому жоден з підходів чи методів не має принципових переваг перед іншими. Досить часто в практичній роботі з оцінки вартості підприємства оцінювач застосовує кілька методичних підходів, що найповніше

відповідають конкретним умовам, об’єктам та меті оцінки, наявності й достовірності інформаційних джерел для її проведення.

Деякі науковці рекомендують застосовувати всі три підходи при розрахунку вартості кожного оцінюваного об'єкта, хоча і визнано, що це не завжди можливо в силу недостатності доступної інформації.

Отже, при наявності достатнього обсягу ринкової інформації для оцінки вартості підприємства на ринку цінних паперів слід використовувати усі три підходи та якомога більшу кількість методів оцінки. Тоді при узгодженні результатів оцінки, отриманих різними методами, вірогідність отримати більш точне значення вартості підприємства значно виростає. Доречність використання кожного методу оцінки визначається наступними критеріями: достатністю вихідної інформації, можливістю відображення кон’юнктури ринку та поточної вартості грошових коштів, здатністю обліку специфічних особливостей об’єкту.

Література:

1. Герасимович А.М. Аналіз банківської діяльності. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.books.bz.com.ua
2. Конопьянова Г.А. Определение сферы применения основных методических подходов к оценке стоимости предприятия. // Вестник КАСУ №4. – 2007. – С. 80–87.
3. Международные стандарты оценки, СПб. Общество профессиональных оценщиков Санкт–Петербурга. – 1999. – С. 19, 17, 10, 11.
4. Оценка бизнеса / Под ред. А.Г. Грязновой, М.А. Федотовой. – М., 2000. – С. 27, 107, 25.
5. Сычева Г.И. Комплексная оценка стоимости промышленного предприятия. Автореф. дис. канд. – Ростов-на-Дону, 2000. – 27 с.
6. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб’єктів господарювання: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 554 с.
7. Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 488 с.
8. Шалаев О.В. Оценка рыночной стоимости предприятий (на примере шинной промышленности). Автореф. дис. канд. – М., 2000. – 25 с.

УДК 347.77: 330.341.1

О.В. Христенко, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ВИКОРИСТАННЯ ТА ЗАХИСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ЯК МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ

Інтелектуальна власність відіграє визначну роль в реалізації стратегії інноваційного розвитку в Україні. Вона сприяє вирішенню одного із ключових факторів інноваційного процесу – забезпечення внутрішнього ринку конкурентною наукоємною продукцією та її виходу на світовий ринок. Формування ринку інноваційної власності вирішальним чином впливає на створення і розвиток інноваційної інфраструктури. Найбільш тісно інтелектуальна власність пов'язана з виникненням таких нових елементів інноваційної інфраструктури як центри трансферу технологій, венчурні фонди, регіональні інноваційно-технологічні кластери тощо. Належний вплив інтелектуальної власності на розвиток інноваційної інфраструктури та загальний інноваційний процес можливий лише за умови надійного захисту прав інтелектуальної власності.

Механізм використання та захисту інтелектуальної власності є одним із основних механізмів стимулювання інноваційної діяльності та розвитку інноваційної інфраструктури. Інтелектуальний потенціал забезпечує підвищення конкурентоспроможності економіки. Європейське інноваційне табло відносить інтелектуальну власність у складі патентів, нових торгових марок та нових промислових дизайнів до «вихідних» індикаторів прогнозної оцінки інноваційного розвитку країни. Об'єкти інтелектуальної власності спрямовуються до статутного фонду малих інноваційних підприємств та інших складових інноваційної інфраструктури, що сприяє більш ефективному їх введенню в господарський обіг. За рахунок інтелектуальної власності посилюється роль вищих навчальних закладів та наукових установ у створенні і комерціалізації інновацій. В Україні створена досконала законодавча база охорони прав інтелектуальної власності, хоча належна реалізація її державними органами не здійснюється. Наприклад, правоохоронними органами Полтавської області за фактами правопорушень у сфері інтелектуальної власності було порушено у 2010 році 1 кримінальну справу та складено 8 адміністративних протоколів, однак жодного судового рішення по ним не прийнято. Внаслідок неврегульованості питань комерціалізації та введення в господарський обіг результатів інтелектуальної діяльності обсяги нематеріальних активів не перевищують 1,5 відсотка вартості основних засобів, що значно нижче середніх показників в країнах ЄС, де їх обсяги

дорівнюють 50–80 відсоткам балансової вартості підприємств та організацій. З низки причин знизилася патентна активність вітчизняних винахідників та питома вага підприємств, що виконують роботи з використанням об'єктів інтелектуальної власності, українські автори не отримують належної винагороди за свою інтелектуальну власність, чимало значущих досягнень українських вчених стають власністю інших держав.

Для вдосконалення механізму використання і захисту інтелектуальної власності необхідно запровадити заходи державної підтримки патентування винаходів і на законодавчому рівні унеможливити патентування винаходу за кордоном до належного оформлення його в Україні, запровадити більш дієву систему державного управління інтелектуальною власністю. Доцільно організувати регіональні центри комерціалізації та трансферу технологій та інновацій, а також розробити правову базу для можливості заснування державними організаціями науково-технологічного сектору малих інноваційних підприємств на основі результатів досліджень та об'єктів промислової власності саме державних організацій.

Таким чином, вдосконалення стимулюючого впливу механізму використання і захисту інтелектуальної власності потребує застосування багатьох державних факторів, серед яких першочергової уваги заслуговують: запровадження системи державного управління інтелектуальною власністю та перехід на міжнародновизнану систему патентування, стимулювання підприємств до комерціалізації результатів інтелектуальної власності, врегулювання системи винагород за використання інтелектуальної власності, створення елементів інноваційної інфраструктури на основі об'єктів інтелектуальної, в тому числі промислової власності.

УДК 658.153.2

Г.П. Звірько, аспірант
Запорізька державна інженера академія

СТРАТЕГІЇ ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день в економічній літературі розглядається чотири стратегії щодо політики формування оборотних коштів підприємства, а саме: ідеальна, консервативна, помірна (компромісна) та агресивна.

Мета політики управління оборотними коштами полягає у визначенні обсягу та структури поточних активів, джерел їх покриття й співвідношення між ними, достатнього для забезпечення довгострокової виробничої та ефективної фінансової діяльності підприємства [1, с.139].

Підприємство обирає ту політику управління оборотними коштами, яка відповідає його стратегічним цілям та забезпечить виконання завдань для досягнення очікуваного результату.

Стратегія фінансування оборотних коштів повинна забезпечити пошук компромісу між ризиком втрати ліквідності та ефективністю роботи підприємства.

Для кожного підприємства вибір тієї або іншої стратегії фінансування оборотних коштів дуже важливий і прийняти найоптимальнішу, можна порівнявши їх за такими ознаками: величина поточних активів, оборотність поточних активів, величина поточних пасивів, джерела короткострокового фінансування, рентабельність поточних активів та запас ліквідності.

Ідеальна стратегія фінансування оборотних коштів побудована на економічній природі даної економічної категорії і короткострокових зобов’язань. Ідеальна стратегія означає, що оборотні активи дорівнюють по величині короткостроковим зобов'язанням. У реальній ситуації така модель практично не зустрічається. З позиції ліквідності вона найбільш ризикована, тому що при несприятливих умовах (при необхідності розплатитися з усіма кредиторами одночасно) підприємство може опинитися перед вибором продажу частини засобів для погашення короткострокових зобов’язань.

При консервативному підході передбачається не тільки повне задоволення поточної потреби у всіх видах, що забезпечує нормальний хід операційної діяльності, але й створення високих розмірів їхніх резервів на випадок непередбачених складностей у забезпеченні підприємства сировиною й матеріалами, погіршення внутрішніх умов виробництва продукції, активізації попиту споживачів та ін.

Застосування помірного (компромісного) підходу полягає у фінансуванні однієї частини оборотних коштів за рахунок довгострокових пасивів та іншої – за рахунок короткострокових зобов'язань. При використанні підприємством помірного підходу формування поточних активів, ризик технічної неплатоспроможності і період оборотності оборотних коштів перебувають на середньому рівні.

Ознакою агресивного підходу є абсолютна перевага короткострокового кредиту в загальній сумі всіх пасивів [2, с.374]. Підприємство не ставить ніяких обмежень у нарощуванні поточних активів, тримає значні кошти, має значні запаси сировини та готової продукції і, стимулюючи покупців, збільшує дебіторську заборгованість – питома вага поточних активів у загальній сумі всіх активів дуже висока, а період оборотності оборотних коштів тривалий.

Таким чином, дані принципові підходи щодо політики фінансування оборотних коштів, враховуючи різні співвідношення рівня ефективності

їхнього використання й ризику, в остаточному підсумку визначають суму цих активів й їхній рівень стосовно обсягу операційної діяльності.

З позиції повсякденної діяльності найважливішою фінансово-господарською характеристикою підприємства є його ліквідність, тобто здатність вчасно виплачувати короткострокову кредиторську заборгованість.

Для будь-якого підприємства достатній рівень ліквідності є одним з найважливіших принципів стабільності господарської діяльності. При низькому рівні оборотних коштів виробнича діяльність не підтримується належним чином, звідси – можлива втрата ліквідності, періодичні збої у виробничому процесі та низький прибуток. При деякому оптимальному рівні оборотних коштів прибуток стає максимальним. Подальше підвищення величини оборотних коштів приведе до того, що підприємство буде мати в розпорядженні тимчасово вільні, бездіяльні поточні активи, а також зайві витрати фінансування, що спричинить зниження прибутку.

Вибір відповідної стратегії управління оборотними коштами залежить від місця, що займає підприємство на товарному ринку та на ринку капіталів, його фінансової стійкості, кваліфікації фахівців, грошово-кредитної й фінансової політики держави та інших факторів суб'єктивного та об'єктивного характеру.

Література:

1. Рексин А.В., Сароян Р.Р. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. 3-е изд., исправленное и дополненное. – М.: МГИУ, 2007. – 224 с.
2. Подольська В.О., Яріш О.В. Фінансовий аналіз: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 488 с.

УДК 658.14

Т.С. Колєснік, аспірант
Харківський державний університет харчування та торгівлі

СИСТЕМА ЦІЛЕЙ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Важливість фінансової сфери діяльності у поєднанні з концепцією стратегічного управління призводить до необхідності формування фінансової стратегії підприємства, яка, незважаючи на всю важливість залучення та розподілу фінансових ресурсів, має підпорядкований характер щодо загальної стратегії. Така підпорядкованість зумовлює функціональний характер фінансової стратегії та її спрямованість на забезпечення досягнення цілей функціонування та розвитку підприємства.

Головною метою формування стратегічних цілей фінансової діяльності є підвищення рівня виробничого та соціального розвитку підприємства і максимізація його ринкової вартості. Водночас ця головна

мета потребує конкретизації з урахуванням завдань і особливостей подальшого фінансового розвитку підприємства.

Ряд науковців зосереджують свою увагу не тільки на необхідності цілепокладання під час формування фінансової стратегії, але й на важливості чіткого формулювання системи дій (способів, шляхів) щодо досягнення фінансових цілей.

Вимога цілеспрямованості фінансової стратегії зумовлює необхідність обґрунтування системи її цілей, визначення яких має відбуватися в контексті загальної стратегічної спрямованості діяльності підприємства. Визначаючи цілі фінансової стратегії, необхідно дотримуватись, з одного боку, принципу їх відповідності загальним цілям функціонування та розвитку підприємства, а з іншого, принципу їх узгодженості із можливим набором засобів їх досягнення.

Базуючись на вивченні фахової літератури з проблем обґрунтування цільової спрямованості фінансової стратегії дозволило стверджувати, що у цій сфері наукових пошуків відсутня загальноприйнята думка.

Беручи до уваги плюралізм поглядів на формування системи цілей фінансової стратегії, слід погодитися, у першу чергу, з тим, що для кожного окремого підприємства фінансова стратегія є унікальною моделлю саме його фінансової поведінки. Унікальність полягає в тому, що, навіть за реалізації однаковою по суті загальної стратегії, підприємства можуть по-різному реалізувати набуті фінансові компетенції.

Розуміючи неможливість опису всіх ситуацій господарської діяльності, які виникають у довгостроковій перспективі, нами розроблено систему можливих цілей фінансової стратегії підприємства (таблиця 1), яка відповідає таким вимогам: вимірюваності, конкретності, досяжності, гнучкості, узгодженості, терміновості.

Таблиця 1

Система цілей фінансової стратегії підприємства

Цілі загальної стратегії	Цілі фінансової стратегії
Розширення частки ринку	Розширення частки власного/позикового капіталу; мінімізація фінансових ризиків; мінімізація питомих витрат
Утримання ринкової частки	Формування сильної структури капіталу; забезпечення прибутковості; посилення фінансової дисципліни
Максимізація ринкової вартості	Зменшення вартості капіталу; забезпечення зростання грошового потоку; максимізація прибутку
Підвищення якості продукції	Розширення фінансування; збільшення частки інвестицій у дослідження та розробки
Посилення іміджу (впізнаваності бренду, ділової репутації тощо)	Підвищення інвестиційного (кредитного) рейтингу; підтримка мінімально необхідної стратегічної ліквідності; реалізація постійної дивідендної політики; посилення фінансової дисципліни

Таким чином, пропонована система цілей фінансової стратегії відповідає вимогам до цілевстановлення, розроблена у контексті можливих загальних стратегічних цілей діяльності підприємства та дозволяє конкретизувати напрями його фінансової стратегії.

УДК 35.072.2:330.322

Е.М. Плаксіна, аспірант
Запорізька державна інженерна академія

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Слід зазначити, що в окремих сферах економіки, а саме в машинобудуванні, металургії тощо, активне пряме і непряме регулювання господарських процесів є доцільними, що пов'язано з необхідністю здійснення досить капіталомістких проектів з довгостроковою окупністю [1, с.117].

Державне регулювання інвестиційної діяльності здійснюється згідно Закону України «Про інвестиційну діяльність» ст. 11 [2].

Система регулювання умов інвестиційної діяльності не є стабільною, вона підлягає коригуванню залежно від соціально-економічної ситуації в певний період часу, рівня інвестиційної активності суб'єктів господарювання [3, с.117].

Пряме регулювання інвестиційною діяльністю здійснюється державними органами і включає коротко та довгострокове прогнозування, визначення умов здійснення конкретних дій з інвестування коштів [4, с.431].

Ухвалення законів та інших нормативних актів, що регулюють інвестиційну діяльність, є одним із найважливіших умов реалізації державної інвестиційної політики. Законодавчі основи цієї політики регулюють інвестиційну діяльність у різних формах [5, с.254].

Формами опосередкованого впливу держави на інвестиційний процес є: державне кредитування; державні позики; податкове регулювання; державний лізинг; стандартизація та ін. [8, с.37].

Основними принципами державної інвестиційної політики є: орієнтація на інноваційний шлях розвитку економіки України; визначення державних пріоритетів інвестиційного розвитку України; формування нормативно-правової бази у сфері інвестиційної діяльності; підготовка кадрів у сфері інвестиційної діяльності [7, с.361].

Важливим аспектом державної інвестиційної політики є розвиток системи захисту інвестиційних капіталів інвесторів [6, с.94]. Державну інвестиційну підтримку потрібно надавати переважно для розвитку

пріоритетних напрямів у економіці, які щорічно необхідно уточнювати з урахуванням конкретних завдань і можливостей бюджету [9, с.23].

Література:
1. Музиченко А.С. Інвестиційна діяльність в Україні. Проблеми регулювання: навч. посіб. / А.С. Музиченко. – К.: Кондор, 2011. – 406 с.
2. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.91 р. № 1560–XII // ВВРУ. – 1991. – № 47. – С. 646.
3. Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки: підручник / І.Р. Михасюк, Л.А. Швайка – Л.: Магнолія плюс, 2006. – 220 с.
4. Борщ Л.М. Інвестування: теорія і практика: навч. посіб. / Л.М. Борщ, С.В. Герасимова – К.: Знання, 2007. – 685 с.
5. Мороз А.М. Банківські операції: підручник / А.М. Мороз. – К.: КНЕУ, 2000. – 384 с.
6. Дука А.П. Теорія і практика інвестиційної діяльності. Інвестування: навч. посіб. / А.П. Дука. – К.: Каравела, 2008. – 432 с.
7. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність: навч. посіб. / Т.В. Майорова – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 376 с.
8. Данілов О.Д. Інвестування: навч. посіб. / О.Д. Данілов, Г.М. Івашина, О.Г. Чумаченко. – К.: комп'ютерпрес, 2001. – 364 с.
9. Лудченко Я.О. Оцінка економічної ефективності інвестиційних проектів: навч. посіб. / Я.О. Лудченко. – К.: Ніка–Центр, 2004. – 208 с.

УДК 378.001.76

А.А. Комеліна, аспірант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Комерціалізація інноваційних технологій в умовах посилення глобалізаційних процесів перетворюється з одного з важливих етапів інноваційного процесу в механізм ефективного залучення інтелектуального капіталу в економічний обіг та забезпечення суспільного прогресу. В Україні ще не створено дієвого механізму забезпечення необхідних технологічних змін та власної технологічної бази для подальшого розвитку в умовах глобальної інноваційної економіки. Вирішення цих проблем передбачає трансформацію підходів до розбудови інноваційної системи та державного управління інноваційними процесами через орієнтацію на створення сприятливого економічного середовища для інноваційного бізнесу та нових видів економічної діяльності, що забезпечить результативну, довготривалу та надійну взаємодію суб'єктів інноваційної діяльності, спрямовану на перманентний рух нових знань та технологій з науково-дослідної сфери у виробничу.

За таких умов важливою проблемою комерціалізації інноваційних технологій в Україні в умовах глобалізаційних процесів стає обґрунтування способів комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності. Законодавчо визначено, що майнові права на об'єкт права інтелектуальної власності є сукупністю: 1) права володіти об'єктом права інтелектуальної власності; 2) права користуватися об'єктом права інтелектуальної власності; 3) права розпоряджатися об'єктом права інтелектуальної власності. Це обумовлює наявність різноманітних способів комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності, основними з яких є: 1) використання об'єктів права інтелектуальної власності у власному виробництві; 2) внесення прав на об'єкти права інтелектуальної власності до статутного капіталу підприємства; 3) передача (продаж) прав на об'єкти права інтелектуальної власності.

Світовий досвід доводить, що лише активна взаємодія уряду, науковців, бізнесу, суспільства в цілому здатна створити умови розвитку інтелектуального потенціалу нації, активізувати науково-інноваційну діяльність, забезпечити конкуренто-спроможність країни та її регіонів. Але зазначимо, що прямий трансфер інноваційних технологій від винахідника/розробника у сфері фундаментальної науки до кінцевого користувача на практиці майже не зустрічається, оскільки його здійснення вимагає від сторін трансферу багатьох спеціальних знань, вмінь, компетенції у різних галузях наук та видах діяльності. Процес комерціалізації інноваційних технологій потребує вирішення конкретних завдань при продажу патентів, укладанні ліцензійних угод та реалізації інноваційно-інвестиційних проектів.

Таким чином, в умовах глобалізаційних процесів та посилення конкурентної боротьби на ринках інноваційної продукції в розвинених країнах все більш важливу роль відіграють спеціалізовані комерційні суб’єкти господарювання, які займаються відносно новим видом економічної діяльності – посередництвом (так звані центри трансферу технологій та ін.), метою діяльності яких є отримання прибутку. Оптимальною є така модель взаємодій суб’єктів комерціалізації технологій, коли всі вони матимуть виграш у випадку успішного виробничого використання інноваційних технології.

Важливо відмітити, що найбільш поширеним способом комерціалізації інтелектуальної власності є ліцензування як основна форма міжнародного науково-технічного обміну, при цьому приріст торгівлі ліцензіями в 3–4 рази перевищує темпи зростання торгівлі традиційними товарами. До інших способів комерціалізації інтелектуальної власності відносяться також інжиніринг, промислова кооперація, передача технологій в рамках спільних підприємств, технічна допомога, франчайзинг, лізинг. Ефективність вказаних способів комерціалізації

інноваційних технологій потребує формування дієвого організаційно-економічного механізму комерціалізації.

УДК 330.1.341

Г.В. Крамарев, здобувач
Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України

РОЛЬ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ІНВЕСТОРІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Традиційні джерела фінансового капіталу для інфраструктурних проектів, включаючи чисту енергетику, стають більш обмеженими у можливості надавати довгостроковий капітал. Наприклад, на сьогодні стає все важче отримати довгострокове банківське кредитування через проблеми із ліквідністю. Нові норми Базель ІІІ матимуть негативний вплив на довгострокове фінансування проектів, пов'язаних з чистими технологіями, адже банки зобов'язані тримати більше капіталу на балансі для високоризикових кредитів, таким чином довгострокове кредитування інфраструктурних проектів у енергетиці стане ще більш дорогим.

Разом із тим, банки, як довгострокові інституціональні інвестори, розуміють, що через зміну клімату на довгострокове економічне зростання, від якого залежать їхні доходи у стратегічній перспективі. Адже за даними ОЕСР, ціна обмеження викидів парникових газів до сценарію 450 промілє (мета 2 градусів С) призведе до скорочення економічного зростання у середньому на 0,2 відсотка щорічно, або 5,5 відсотків ВВП до 2050 р. Проте, ціна бездіяльності може коштувати втрати 14 відсотків глобального ВВП до того ж року [1].

Приватний капітал почав інвестувати у сектор чистої енергетики. За даними ОЕСР, деякі країни, які входять до Ради міністрів з питань чистої енергії, змогли залучити необхідні інвестиції для зменшення емісії в секторі виробництва енергії та промисловості. Наприклад, Данія зменшила емісію парникових газів на 25%, збільшивши нагромадження капіталу для інвестування в енергетичне обладнання та машинобудування на 50%. Разом із тим, тільки невеликий обсяг цих коштів надається інституціональними інвесторами. За розрахунками ОЕСР [2], менше 1% глобальних активів пенсійних фондів направляються безпосередньо в інфраструктурні інвестиції, більшість яких не відносяться до природоохоронної (чистої) економіки. Інвестиції страхових компаній у сектор інфраструктури вимірюються в млрд. дол. США, тоді як сумарні активи під управлінням галузі складають щонайменше 19,3 трлн дол. США. Проте інтерес інституціональних інвесторів до чистої енергетики суттєво зріс після кризи. Вони починають вкладати кошти в фінансові

продукти, пов'язані зі зміною клімату і формують угрупування з іншими інвесторами для здійснення таких інвестицій, а 285 інституціональних інвесторів, які підтримали Глобальну інвестиційну ініціативу щодо кліматичних змін (Global Investor Statementon Climate Change), володіють активами у 20 трлн дол. США. Підписантами Принципів відповідального інвестування ООН (UNPRI) на сьогодні є більше 850 інституціональних інвесторів з активами під їхнім управлінням у обсязі 25 трлн дол. США [3].

Згідно з даними[4], пенсійні фонди інвестували приблизно в 50 фондів прямих інвестицій, які залучили 21 млрд. дол. США за період з 2002 по 2010 роки. Точна сума участі пенсійних фондів не розкривається, проте вона скоріш за все значно менше. Крім того, були здійснені 27 трансакцій з акціями, облігаціями та кредитами (на 12 млрд. дол. США упродовж 2004–2011 рр.) та 12 угод з венчурними фондами та приватними компаніями (на суму 9 млрд. дол. США упродовж 2002–2011 рр.), до яких долучалися пенсійні фонди.

Таким чином, ураховуючи проінвестовані обсяги коштів, а також стратегічні плани розвитку чистої енергетики, слід підкреслити особливу роль інституціональних інвесторів у вирішенні проблем фінансування сталого розвитку, оскільки за сучасних умов забезпечити існуючі потреби за рахунок інших джерел фінансування практично неможливо. Тому особливу увагу слід приділяти розробленню ефективних механізмів залучення стратегічних інвесторів до фінансування та забезпечення уникнення ризиків неповернення їхніх коштів з будь-яких причин. Надійним шляхом забезпечення цього є диверсифікація ризиків шляхом використання переваг державно-приватного партнерства, що слід використовувати.

Література:

1. Stern N. „The Economics of Climate Change: The Stern Review' (2007)
2. OECD(2011c) Pension Funds Investmentin Infrastructure: A Survey'.
3. http://globalinvestorcoalition.org/wp–content/uploads/2012/11/2011–Investor–Global–Statement–FINAL–NOT–EMBARGOED.pdf
4. BloombergNewEnergyFinance (BNEF), (2011), 'Bond, greenbond – licensedtothrillinvestors?'

УДК 330.14.01

Лисак О.В., здобувач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНВЕСТОВАНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ринковий напрямок розвитку економіки України за головну мету має забезпечення стійкого функціонування суб'єктів господарювання та підвищення рівня життя населення, що передусім пов'язано з відновленням ефективності процесів виробництва та обігу капіталу як основних фаз відтворення, що були порушені протягом тривалого періоду. Саме капітал посідає одне з головних місць в системі соціально-економічних та політичних відносин суспільства. Через недосконале управління капіталом як на макро- так і на мікрорівні, що зумовлено низкою об'єктивних та суб'єктивних причин, економіка України досить повільно долає кризовий стан. Саме тому проблема управління капіталом набуває особливої актуальності на сучасному етапі розвитку економіки України.

Теоретичні і практичні аспекти побудови системи управління капіталом підприємства, зокрема: Т.С. Клебанова, І.С. Благуна, В.А. Забродського, М. Н. Крейніна, О.С. Редькіна, Р.С. Сайфулін, Дж. Форрестер та інших.

Теоретичне надбання наукової думки свідчить, що капітал є однією з фундаментальних економічних категорій, сутність якої вчені досліджують протягом багатьох століть. Серед основних характеристик, які формують економічну сутність капіталу, слід виділити такі: об'єкт економічного управління; об'єкт власності та розпорядження; об'єкт купівлі-продажу; джерело доходу; фактор виробництва (виробничий ресурс); накопичена цінність; носій фактора ліквідності та ризику; інвестиційний ресурс [1, с.211].

Надалі доцільно охарактеризувати структуру інвестованого капіталу, який складається з наступних видів капіталу:

– статутний капітал. Статутний капітал є одним з найважливіших показників, який дозволяє одержати уявлення про розміри і фінансовий стан економічних суб'єктів [4, с.356]. Це – стартовий капітал для виробничої діяльності з метою одержання надалі прибутку. Статутний капітал являє собою засоби, вкладені власниками підприємства;

– резервний капітал – це запасне фінансове джерело, яке створюється як гарантія безперебійної роботи підприємства і дотримання інтересів третіх осіб [3, с.260]. Наявність такого фінансового джерела додає впевненості у погашенні підприємством своїх зобов'язань. Чим більше

розмір резервного капіталу, тим більша сума збитків може бути компенсована і тим більшу можливість маневру одержує керівництво підприємства при подоланні збитків. Утворення резервного капіталу може носити обов'язковий і добровільний характер [3, с.360];

– додатковий капітал – це доходи, що включаються не у фінансовий результат діяльності, а саме формуються від: приросту вартості необоротних активів (основних засобів, нематеріальних активів, довгострокових фінансових вкладень і інших капітальних вкладень) підприємства в результаті переоцінки; безоплатно отриманого майна і коштів від юридичних і фізичних осіб [4, с.189]; інший додатковий капітал, який відображає суму до оцінки необоротних активів, вартість активів, безкоштовно отриманих підприємством від інших юридичних або фізичних осіб, та інші види додаткового капіталу;

– пайовий капітал – це сукупність коштів фізичних та юридичних осіб, добровільно вкладених у здійснення спільної фінансово-господарської діяльності;

– неоплачений капітал відображає суму заборгованості власників (учасників) за внесками до статутного капіталу підприємства;

– вилучений капітал відображає фактичну собівартість акцій власної емісії або часток, викуплених товариством у його учасників, має від'ємне значення та вираховується при визначенні величини власного капіталу підприємства;

– нерозподілений прибуток або непокриті збитки – це частина чистого прибутку, яка не розподіляється, а утримується, як правило, з метою реінвестування в діяльність. Він створюється як залишок чистого прибутку після нарахування дивідендів, відрахувань у загальні резерви, резервний капітал та в інші фонди (резерви), створені відповідно до рішень загальних зборів учасників (засновників, учасників) або згідно з чинним законодавством.

Таким чином, теорія управління та практика господарювання свідчать, що з економічної сутності інвестованого капіталу випливає його об’єктивна необхідність, яка полягає у забезпеченні ефективної діяльності підприємства.

Отже, інвестований капітал підприємств, який є частиною капіталу як об’єктивно існуюча економічна категорія забезпечує процес фінансування господарської діяльності підприємницьких структур, виступає важливим фактором розвитку національної економіки України, її ринкової трансформації. Необхідно також зазначити, що в умовах ринкової економіки для підприємств усіх форм власності й організаційно-правового статусу особливого значення набувають джерела фінансування як власного, так і позичкового капіталу.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що «інвестований капітал» як частина капіталу підприємства, може фінансуватися як за

рахунок власних, так і позичкових ресурсів з метою підвищення вартості підприємства у довгостроковій перспективі. Проте, необхідно враховувати недоліки та переваги кожного джерела фінансування, з врахуванням того, щоб підприємство не втратило фінансової стійкості та рентабельності діяльності.

Література:

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент. – К.: «Ника–Центр», 2003. – 740 с. – (Библиотека финансового менеджера).
2. Кірейцев Г.Г. Фінансовий менеджмент : Навч. посібник / за ред. Кірейцев Г.Г. – 3-тє вид., перероб. та доп . – К. : ЦУЛ , 2004. – 531 с.
3. Коваленко Л.О., Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент: Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2005. – 485 с.

УДК 658.16

К.В. Білоуська, магістрант, **О.Є. Боголюбський**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Інвестиції – це передумова суспільного розвитку. Однією з проблем інвестиційної політики є визначення пріоритетних напрямів формування системи управління інвестиційною діяльністю. Управління інвестиційною діяльністю слід розглядати як складову загальної системи управління підприємством та звертати увагу на інтегрованість із загальною системою управління підприємством, комплексність в процесі формування управлінських рішень щодо реалізації інвестицій у взаємозв'язку з кінцевими результатами фінансової діяльності підприємства, високий рівень динамізму управління в галузі формування й реалізації інвестицій, багатоваріантність підходів щодо прийняття окремих управлінських рішень в сфері формування інвестиційних ресурсів підприємства, орієнтація на стратегічний розвиток підприємства.

Серед вітчизняних дослідників проблемами інвестиційних процесів в регіоні займались та досягли значних наукових результатів: В.П. Александрова, І.О. Бланк, О.В. Гаврилюк, П.І. Гайдуцький, В.М. Геєць, М.С. Герасимчук, Б.Є. Кваснюк, К.Т. Кривенко, І.І. Лукінов, О.О. Ляхова, Ю.В. Ніколенко, Т.В. Майорова, С.В. Онікієнко, А.А. Пересада, В.Г. Федоренко та ін. Але маємо констатувати, що питання інвестиційного процесу як основи для розробки інвестиційних програм для інвестиційного розвитку країни є й досі відкритим для подальших досліджень.

За визначенням, яке дається у Законі України «Про інвестиційну діяльність» і якого дотримується більшість дослідників, «інвестиційна діяльність – це сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави з реалізації інвестицій». Об'єктивною основою інвестиційної діяльності є інвестиційні цикли. Інвестиційний цикл – це процес, який реалізується протягом часу здійснення інвестицій. Він визначається часом між моментом формування інвестиційних намірів до моменту виходу зданих у експлуатацію об'єктів на проектні техніко-економічні показники. Подібне визначення знаходимо у А.А. Пересади. Такої ж думки про зміст цієї категорії дотримується і більшість сучасних дослідників.

Успішне функціонування інвестиційного менеджменту багато в чому визначається ефективністю його організаційного забезпечення. Система організаційного забезпечення інвестиційного менеджменту являє собою взаємозалежну сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, що забезпечують розробку і прийняття управлінських рішень по окремих аспектах його інвестиційної діяльності і несуть відповідальність за результати цих рішень.

Об'єктом дослідження було обрано ПрАТ «Комбінат виробничих підприємств». Предметом діяльності підприємства є: виробництво залізобетонних виробів, товарного бетону металовиробів; переробка деревини та виготовлення столярних виробів; виготовлення металічних конструкцій, гаражів, виконання будівельно-монтажних та ремонтних робіт.

Управління інвестиційною діяльністю передбачає необхідність проведення фінансово-економічних розрахунків, які пов'язані з потоками грошових коштів в різні періоди. Дослідження процесу управління інвестиційною діяльністю ПрАТ «Комбінат виробничих підприємств» засвідчило, що підприємство не здійснює фінансові інвестиції, а реальні інвестиції обмежуються лише придбанням необоротних активів. Інвестиційні плани на підприємстві не розробляються, інвестиційні проекти не реалізовуються. Причиною цього є відсутність у підприємства вільних грошових коштів.

З метою усунення виявлених недоліків рекомендовано шляхи удосконалення управління інвестиційною діяльністю, які пов'язані із забезпеченням вільних грошових коштів для інвестування. Для цього підприємству необхідно провести інвестиційний аналіз на основі розрахунку економічних і фінансових показників, а також провести роботу з дебіторами з метою повернення їх заборгованості.

Отже, основною метою інвестиційної діяльності підприємства є забезпечення найбільш ефективних шляхів розширення активів підприємства з позицій перспектив його розвитку й збільшення його ринкової вартості. З урахуванням цього зміст інвестиційної діяльності підприємства повинен полягати у тому, щоб вона стала частиною загальної

фінансової стратегії, що полягатиме у виборі та реалізації найбільш ефективних шляхів розширення обсягів активів підприємства для забезпечення основних напрямків його розвитку.

Література:
1. Вовченко О.Л. Інвестиції: економічна сутність та форми / О.Л. Вовченко // Фінанси та кредит. – 2008. – №6. – С.12 – 15.
2. Гриньова В.М., Коюда В.О. та ін. Інвестиційний менеджмент. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2004. – 389 с.

УДК 330.322.2:338.3

І.О. Євсюкова, магістрант, **С.І. Хоружа**, магістрант,
В.В. Ржепішевська, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІНВЕСТИЦІЙНО-ПРОМИСЛОВА ПОЛІТИКА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У складний для України період розвитку ринкових відносин, подолання різних кризисних явищ украй важливими є збереження виробничого комплексу, його структурне перетворення і забезпечення подальшого науково-технічного розвитку, що дозволить прискорити перехід від економіки з переважаючим обсягом виробництва низьких технологічних устроїв до створення і використання технологій більш високого рівня, у тому числі і за рахунок ефективного управління процесом інвестування.

Інвестиційно-промислова політика, яка є одночасно як джерелом формування, так і основним напрямом промислової політики, являє собою систему правових, соціально-економічних, організаційних й інших засобів, що забезпечують обсяг, структуру, напрям інвестицій у найбільш перспективні напрями й галузі промисловості на основі нових організаційно-правових рішень, концентрації інвестицій і підвищення їх ефективності [1].

Формування інвестиційно-промислової політики є динамічним системним процесом, що включає управлінські дії, метою яких є організація, аналіз, планування, прогнозування, мотивація, регулювання, моніторинг і контроль за інвестиційним середовищем у промисловому комплексі, і які покликані забезпечити досягнення оптимальних обсягів промислового виробництва у відповідності з обраними пріоритетами [2].

Інвестиційна діяльність на промислових підприємствах є сукупністю управлінських і підприємницьких дій з використання інвестицій, що

сприяють збільшенню виробничого і комерційного потенціалів в результаті реалізації конкретних інвестиційних проектів і програм.

Для ухвалення рішень у сфері управління інвестиційною діяльністю на промислових підприємствах необхідна повна вихідна інформація, що складається з ретроспективного опису виробництва на момент проведення аналізу і в розробленні перспектив розвитку. По суті, необхідно систематично проводити комплексний аналіз стану інвестиційної діяльності, що полягає у вивченні, дослідженні тих явищ, що мали місце у минулому, і соціально-економічних процесів, що продовжуються [3].

Щоб мати конкурентні переваги, промисловим підприємствам необхідно оновлювати й удосконалювати свої бізнес-цілі. Сьогодні досягнення цих цілей все більше залежить від успіху інвестиційних проектів. У зв'язку з цим інвестиційний ризик може бути поставлений в один ряд із ризиками, які можуть загрожувати реалізації стратегічних цілей підприємства. Виявлення проблеми на ранніх етапах, як правило, збільшує шанси її успішного вирішення.

У сучасних реаліях промислові підприємства мають створювати спеціальні умови для розвитку управління інвестиційними ризиками, впроваджувати і підтримувати культуру, що реагує на інвестиційний ризик, наймати і навчати співробітників, відповідальних за управління даним ризиком.

Таким чином, реалізувати стратегічний підхід до управління інвестиційною діяльністю на підприємствах можна лише шляхом належного поєднання обґрунтованих цільових установок, якісних управлінських рішень по їх втіленню, а також створення й ефективного функціонування належного інфраструктурного управлінського середовища.

Література:

1. Олійник Д.І. Ресурсне забезпечення інвестиційної діяльності в Україні: монографія / Д.І. Олійник. – Одеса, 2011. – 220 с.
2. Клименко О.М. Управління інвестиційно-промисловою політикою / О.М. Клименко // Інвестиції: практика та досвід. – № 3. – 2010. – С. 11–13.
3. Фіщенко О.М. Формування інвестиційної стратегії на промислових підприємствах [Електронний ресурс] / О.М. Фіщенко. – Режим доступу: www. iem.donntu.edu.ua.

УДК 330.341.1:33(47+57) “714”

С.Ю. Гарічева, студент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА В ЕКОНОМІКАХ ПОСТРАДЯНСЬКОГО ПЕРІОДУ

На сучасному етапі перехід від індустріального до постіндустріального етапу розвитку світової економіки характеризується глобалізацією економічних процесів, що супроводжується зростаючою наукоємністю.

Зростання показників наукоємності економіки у високорозвинених країнах свідчить про те, що основою їхньої економічної динаміки є переважне використання компонентів інтенсивного зростання. При цьому, значно вищий рівень оплата праці науковців у розвинених країнах (у середньому до 60 тисяч доларів на рік у США) стимулював еміграцію висококласних наукових фахівців з різних країн, у тому числі і з України та Росії.

На сьогодні міграційні тенденції наукових фахівців характерні не тільки для країн з низьким рівнем оплати праці наукових працівників, наприклад, Росії та Україні. Аналогічні проблеми стоять у тій же Великобританії, де уряд вживає особливих заходів щодо зниження еміграції кваліфікованих наукових кадрів.

У цілому, еміграція – крайній прояв кадрової проблеми інноваційної сфери.

Інша значна проблема інноваційної сфери, у тому числі й для нашої країни, – відволікання потенціалу на проведення НДЦКР та передачу у власність їх результатів іноземним замовникам, які за рахунок значно нижчої ціни праці вченого отримують істотну економію фінансових ресурсів при рівнозначній якості результатів.

Відсутність концепції реформування неконкурентоспроможних промислових підприємств на початку 90-х рр., при переході найбільш розвинених країн СНД до ринкової економіки, призвело до глибокої структурної кризи в інноваційній сфері, яка характеризується тим, що:

1) сталося розмивання мотивації державної підтримки науки (оборони, престижу тощо), що раніше діяла;

2) державне фінансування НДДКР практично припинилося, спостерігалася його нерегулярність. Використання платіжних засобів різної ліквідності призводило до зриву реалізації низки деяких цільових програм і супутніх їм економічних втрат;

3) підтримка прикладних інновацій з боку промисловості та фінансових структур через спонтанно сформовані псевдоринкові

механізми, не завжди вкладається в існуюче правове поле або стала вкрай неефективною;

4) скорочення фінансування робіт відбулося за всіма науковими напрямками без перерозподілу ресурсів між ними. Звузились можливості отримання нових наукових результатів і доведення наявних напрацювань до стадій промислового впровадження.

Фінансові фактори, що стримують розробку й освоєння інновацій для проведення радикальних перетворень виробництва, ще й досі залишаються основними для підприємств країн СНД. Так, у 80% інноваційноактивних підприємств витрати на інновації склали менше 5% коштів від реалізації продукції, і тільки 2% підприємств витрачали понад 10%. Головним чином ці витрати спрямовувались на фінансування розробки інноваційних проектів і технологічну підготовку виробництва.

Нестача коштів і досвіду роботи в умовах прямої ринкової конкуренції у підприємств, що випускають конкурентоспроможну наукомістку продукцію, для виходу на світові ринки змушує йти шляхом створення нових організаційних структур за участю іноземного капіталу. При цьому «плата» за можливість виходу на світові ринки визначається, як правило, передачею контрольного пакета акцій нового підприємства іноземному учаснику.

У початковий період переходу економік провідних країн СНД (РФ, Україна, Казахстан) до ринкових відносин великі сподівання були пов’язані з можливостями використання науково-технічних досягнень радянської науки і наукоємної промисловості для залучення великих інвестицій. Ці очікування спиралися на величезні ресурсні вкладення, зроблені в науково-технічний сектор економіки в тоталітарний період. Сьогодні можна констатувати, що ці очікування закінчились практично нічим. Основна причина виявилась у тому, що цей сектор економіки був побудований абсолютно не ринковим чином і активно чинив опір будь-яким можливим змінам та інноваційним перетворенням. З’ясувалося, що за наявності величезної кількості яскравих наукових ідей практично відсутні перспективні технології та розробки, які дозволяють швидко перейти до виробництва конкурентної ринкової продукції.

Об’єктивності заради слід зазначити, що за минулі роки підприємці країн СНД стали краще розуміти вимоги зарубіжних інвесторів і більш тверезо оцінювати свої пропозиції та можливості, однак, радикально переламати або хоча б змінити ситуацію поки не вдається через те, що в економіці постійно виникають нові проблеми в усіх ланках інноваційного ланцюжка. За минулі роки відбулося, перш за все, виснаження основних виробничо-технологічних ресурсів (застаріле обладнання, застарілі приміщення) і, найголовніше, майже повністю були вичерпані фінансові можливості. І хоч ситуація повільно, але неухильно змінюється на краще,

інноваційна активність підприємств залишає бажати кращого, беручи до уваги нові проблеми економіки, особливо після вступу до СОТ.

Значення вирішення проблеми інноваційних перетворень для будь–якої економіки країн СНД настільки велике, що навіть порівняно невеликі успіхи в цьому напрямі можуть забезпечити значні економічні вигоди в частині її конкурентоспроможності.

Не можна обійти увагою й той факт, що значна частина державних підприємств, що орієнтуються на держзамовлення, й досі неохоче включають у свої плани реалізацію інноваційних проектів, всіляко намагаючись ухилитись від їх фінансування, причому, промислове освоєння інновацій у виробництві затягується на значні терміни.

Основні тенденції розвитку науково-технічної сфери у країнах СНД виявились протилежними тенденціям, що склалися в промислово розвинених країнах. Їх можна змінити тільки після виникнення позитивних змін у самій економіці. Однак деякі зміни в економіці можна отримати тільки спираючись на результати інноваційних перетворень значного числа підприємств.

УДК 330.322:630(477)

І.О. Захлистенко, магістрант, **О.В. Зернюк**, к.т.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

В Україні активно обговорюються проблемні аспекти інвестиційного забезпечення розвитку окремих секторів національної економіки, зокрема лісової галузі.

Питанню ефективності інвестиційної діяльності підприємства та ризиків, пов’язаних з нею, присвячено праці відомих вітчизняних учених – Л. Антонюка, О. Бойка, С. Князя, Є. Кузьміна, О. Лапко, А. Поручника, В. Савчука. Проблемами розвитку лісогосподарської галузі займаються науковці: В. Мєшкова, В. Ткач, М. Борис, О.Фурдичко, Н. Библюк, О. Стиранівський, М. Адамовський. Проте питання інвестиційного розвитку лісопромислового комплексу залишаються маловивченими й потребують подальших розробок.

Інвестиції в лісове господарство України є мізерними (0,02% від загального об’єму інвестицій по країні), а в деревообробну галузь (крім меблевої промисловості) – 0,6%. Це при тому, що Україна займає 8 місце в Європі за площею лісів та 6 місце за запасами деревини і є великим споживачем паперу, целюлози та інших продуктів лісопереробки.

Прийняті урядом України рішення і впроваджені програми не передбачають державного інвестування інноваційного розвитку даної галузі.

Але розвиток лісогосподарського комплексу потребує реалізації проектів нарощення лісоресурсного потенціалу та впровадження сучасних технологій деревообробки.

Лісове господарство є малопривабливим для інвесторів, які бажають отримати швидку віддачу від вкладеного капіталу, тому проблеми активізації інвестування в інноваційну діяльність галузі лісового господарства та оцінка ефективності вкладених інвестицій є надзвичайно актуальними.

Інвестуючи капітал, інвестор має врахувати комплексний ефект, який виникає при вкладенні коштів у відтворення лісоресурсного потенціалу.

На відміну від інших галузей економіки, в лісовому господарстві утворюються позитивні екологічний і соціальний ефекти, які можуть значно перевищувати економічний ефект.

До основних еколого-економічних факторів (ризиків), котрі впливають на інноваційно-інвестиційну політику в лісовому господарстві, відносять:

1) забезпеченість природно-ресурсним потенціалом;

2) високий рівень морального та фізичного зношення основних фондів галузі;

3) висока ресурсомісткість галузі, неефективне і неповне використання лісових ресурсів, у результаті чого утворюються значні обсяги відходів;

4) складність умов експлуатації і розташування лісових ресурсів;

5) значна залежність від антропогенних, природних та інших факторів;

6) тривалий термін лісовирощування, що призведе до значного терміну окупності інвестицій;

Збитків можна запобігти шляхом страхування. Страхування дозволить передати ряд ризиків страхової компанії за ціну, рівну страховому внеску. Крім страхування майна можливо застосовувати такий вид страхування, як хеджування. Це дозволить застрахувати ціну товару від ризику його зміни.

Література:

1. Бойко О. Проблеми інноваційного розвитку в промисловості України / О. Бойко // Економіст. – 2004. – № 5. –С. 82–85.
2. Мєшкова В.Л. Фундаментальні та прикладні дослідження проблем лісового господарства / В. Л. Мєшкова //– 2007. – Вип. 5. – С. 22–28.
3. Дуброва О.С. Особливості феномену ризику на сучасному етапі господарювання // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвідомчий наук. збірник. – Вип. 10. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 180–187.

УДК 33. 293.24

В.О. Калюжний, магістрант, **Ю.Ф. Семенюта**, магістрант,
Л.М. Болдирєва, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ФАКТОРА РИЗИКУ

Під управлінням ризиком в інноваційно-інвестиційної діяльності розуміється сукупність практичних заходів, що дозволяють знизити невизначеність результатів інновації, підвищити корисність реалізації нововведення, знизити ціну досягнення інноваційної мети.

Для стабільного розвитку підприємствам у сучасних умовах слід дотримуватися інноваційного спрямування інвестицій.

Зростання корисності інновації прямо пов'язаний з варіантністю реалізації нововведення. Підприємство ПАТ «Полтавахолод» планувало, але не займається інноваційною діяльністю в зв’язку з браком коштів та страхом перед ризиками що супроводжують таку діяльність.

В якості основних шляхів зниження ризику можна виділити наступні що застосовувались на підприємстві: передача (трансфер) ризику, удосконалення системи управління підприємством, диверсифікація (досить ефективний спосіб зниження інноваційних ризиків, однак лише 20 відсотків вітчизняних підприємств вдаються до диверсифікації).

Ухилення від ризику – даний метод управління фінансовими ризиками є найбільш простим і радикальним. Він дозволяє повністю уникнути потенційних втрат, але, з іншого боку, не дозволяє отримати і прибуток.

Основними заходами ухилення від ризику що потрібно використовувати ПАТ «Полтавахолод» є:

– відмова від здійснення фінансових операцій, рівень ризику за якими, з точки зору керівника, надмірно високий. Незважаючи на високу ефективність цього заходу, її застосування носить обмежений характер, так як більшість фінансових операцій пов'язано з основної виробничо-комерційною діяльністю фінансового менеджера, що забезпечує регулярне надходження доходів і формування його прибутку;

– відмова від використання у великих обсягах позикового капіталу. Зниження частки позикових фінансових засобів у діяльності компанії дозволяє уникнути одного з найбільш істотних ризиків – втрати фінансової стійкості підприємства. Разом з тим таке уникнення ризику веде за собою зниження ефекту фінансового левериджу, тобто можливості отримання додаткової суми прибутку на вкладений капітал;

– відмова від надмірного використання оборотних активів в низьколіквідних формах. Підвищення рівня ліквідності активів страхує від ризику неплатоспроможності в майбутньому періоді, але позбавляє компанію додаткових доходів від розширення обсягу продажу продукції (послуг) в кредит і частково породжує нові ризики, пов'язані з порушенням ритмічності операційного процесу через зниження розміру страхових запасів сировини, матеріалів, готової продукції;

– відмова від використання тимчасово вільних грошових активів в якості короткострокових фінансових вкладень. Ця міра дозволяє уникнути депозитного і процентного ризиків, однак породжує інфляційний ризик, а також ризик упущеної вигоди;

– відмова від послуг не дуже надійних партнерів: компанія прагне працювати тільки з переконливо підтвердили свою надійність споживачами і постачальниками, намагається не розширювати обсягу отримуваних послуг і т. д.;

– відмова від інноваційних та інших проектів, впевненість у здійсненності або ефективності яких викликає хоча б найменші сумніви. Однак подібна міра в перспективі може призвести до ризику втрати конкурентоспроможності.

Зміст перелічених заходів ухилення від ризику показує, що вони позбавляють ПАТ «Полтавахолод» додаткових джерел отримання доходів і формування прибутку, а відповідно негативно впливають на темпи її економічного розвитку та ефективність використання капіталу.

УДК 330.341.1: 303.4

С.В. Левченко, студент, **Н.А. Дробітько**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Світовий бізнес ніколи не перебуває в стані спокою, він або розвивається швидкими темпами, або дестабілізується кризовими процесам. Разом з тим, і в першому, і другому випадку, він залишає поза конкуренцією неефективне виробництво, витісняючи його з ринку. Зміни, що відбуваються сьогодні в світі та економіці України, все більше вимагають від керівників підприємств стратегічного бачення, що передбачає вибір альтернатив і перспектив розвитку власного бізнесу, прийняття сміливих інноваційних рішень.

Формування інноваційних стратегій в умовах світової кризи покликане вирішити найважливіші стратегічні завдання: стабілізувати та

розвинути свою діяльність, зберегти своїх клієнтів та кадровий потенціал підприємства. Стратегію інноваційного розвитку підприємства можна визначити як сукупність дій і методів управління інноваційною діяльністю, що забезпечують конкурентні переваги на інноваційній основі.

Теоретичні та методологічні аспекти економіко-правового регулювання інноваційних процесів знайшли відображення в наукових працях, присвячених організації інноваційної діяльності, механізмам їх розробки та комерціалізації, впливу інновацій на вибір конкурентних стратегій діяльності підприємств [1-3].

Основними напрямками координації інноваційної діяльності і визначення загальних стратегічних орієнтирів інноваційної політики повинні бути:

– створення правової бази інноваційної політики шляхом не тільки формування необхідного законодавства, а і реально діючих механізмів його функціонування;

– стимулювання інновацій шляхом заохочення конкуренції, надання пільг учасникам інноваційного процесу, державного страхування інноваційного ризику;

– регіональне регулювання інноваційної діяльності шляхом податкових пільг, раціонального розміщення інноваційного потенціалу й намагання вирівняти умови розповсюдження інновацій на території країни;

– кадрове забезпечення інноваційної діяльності шляхом підготовки спеціалістів у державних і недержавних навчальних закладах, які б могли б організувати і сприяти розвитку організаційних структур, що займаються впровадженням інновацій [1].

Необхідно застосовувати також різні методи стимулювання на рівні підприємств, що здійснюють інноваційну діяльність, – надання наукової самостійності дослідникам, свободи для їх спілкування, професійного зростання, терпимість до можливих невдач, формування сприятливого середовища для наукового пошуку [2].

Розвитку інноваційної діяльності сприяє і конкурентне середовище – без своєчасного введення новацій підприємство може стати банкрутом. Регулярний інноваційний маркетинг є частиною стратегічного менеджменту й органічно вписується в «концепцію діаманта» (Diamond Concept), автором якої є відомий американський економіст Майкл Портер [3]. Згідно з цією концепцією при зростанні конкуренції на ринках, де працює підприємство, головною умовою його конкурентоспроможності, підтримки й покращення фінансового становища є інноваційність.

Таким чином, нові форми інноваційного механізму будуть стимулювати розвиток науково-технічного прогресу й конкуренції, що підвищить якість та ефективність вітчизняних інноваційних проектів.

Література:
1. Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В.С. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: Монографія. – К.: КНЕУ, 2010. – 394 с.
2. Портер М.Е. Конкуренция: Учебное пособие. /Пер. с англ. под ред. Я.В.Заблоцкого. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. – 495 с.
3. Цигилик І.І., Кропельницька С.О., Мозіль О.І., Ткачук І.Г. Економіка й організація інноваційної діяльності: Навчальний посібник. – Київ: "Центр навчальної літератури", 2011. – 128 с.

УДК 330.322 : 622.276.5

К.П. Мельник, магістрант, **В.В. Ржепішевська**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Сьогодні від ефективності інвестиційної стратегії залежать стан виробництва, рівень технічної оснащеності основних фондів підприємства та його положення на ринку, можливості структурної перебудови економіки, вирішення соціальних, екологічних та інших проблем.

Питання про розроблення стратегії розвитку підприємства, а особливо інвестиційної стратегії, є досить актуальним на сьогодні, оскільки інвестиційна діяльність є найважливішою складовою підприємницької діяльності. Основною метою інвестиційної діяльності є забезпечення найбільш ефективних шляхів реалізації інвестиційної стратегії підприємства на окремих етапах розвитку [1].

Нафтопереробна промисловість становить значну частину паливно-енергетичного комплексу України і забезпечує потреби різних галузей економіки. Слід зазначити, що дана сфера економіки на даний момент перебуває у кризовому становищі та не є привабливою для вітчизняних та іноземних інвесторів.

Аналізуючи стан нафтопереробної промисловості слід зазначити, що шість українських нафтопереробних заводів мали загальну потужність виробництва нафтопродуктів у 2012 році 51 млн. т/рік. Фактично країну рятує ПАТ «Укртатнафта» та Шебелинський ГПЗ. У серпні 2012 року порівняно із серпнем 2011 року скоротився обсяг переробки нафтової сировини на 59,1 відсотків [3]. Тому політика в галузі нафтопереробки потребує кардинальних змін.

За даними Міненерговугілля Україна в 2011–2012 роках скоротила обсяг імпорту нафтопродуктів, тому постала проблема про вжиття заходів щодо відновлення роботи нафтопереробних заводів в Україні [3]. Важливим моментом для підприємств нафтопереробної галузі є

формування ефективної інвестиційної стратегії, яка б дала змогу вийти з кризового стану, збільшити обсяги виробництва та залучити інвесторів.

Оскільки сучасний ринок є ареною гострої конкурентної боротьби, підприємствам цієї галузі доцільно обрати стратегію наступу, яка передбачає активну позицію фірми на ринку і переслідує мету завоювання і розширення ринкової частки. Стратегічною метою наступу є агресивне зростання збуту та досягнення домінуючих позицій. Характерними рисами наступальної стратегії є: маркетингова орієнтація, збалансованість, ефективна реалізація.

Стратегія наступу обирається підприємством у разі, якщо:

1) його частка на ринку менше необхідного мінімуму або різко скоротилася в результаті дій конкурентів і не забезпечує достатнього рівня прибутку;

2) підприємство планує випустити новий товар на ринок;

3) підприємство здійснює розширення виробництва, що окупиться лише при значному збільшенні продажу;

4) підприємства-конкуренти втрачають свої позиції і створюється реальна можливість розширити ринкову частку при відносно невеликих витратах [2].

Таким чином, для виходу із кризового стану, підвищення інвестиційної привабливості вітчизняних підприємств нафтопереробної галузі та залучення коштів необхідно розробити ефективну інвестиційну стратегію, а саме, стратегію наступу, яка б розширила межі ринку та дала змогу зміцнити позиції підприємств.

Література:

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учеб. курс / И.А. Бланк. – К.: Эльга, 2008. – 724 с.
2. Загорняк В.Б. Формування стратегій розвитку виробництва нафтопереробних підприємств [Електронний ресурс] / В.Б. Загорняк. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/SND/Economics/10_zagornjak.doc.htm.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua.

УДК 330.342.22

М.О. Паук, магістрант, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Досвід вдалих на ринку українських підприємств свідчить про те, що вижити та розвиватися в жорстких умовах трансформаційної економіки спроможні ті із них, які будують свій бізнес на постійних інноваціях. Вони сприяють модернізації та структурній перебудові економіки країни, підвищенню її конкурентоспроможності, забезпеченню стійкого економічного зростання, зменшенню безробіття та підвищенню добробуту народу.

На сучасному етапі економічного розвитку особливої актуальності набуває проблеми обмеженості енергетичних ресурсів, подолання технологічного відставання, економічного забезпечення які можливо вирішити лише за допомогою дослідження та введення інновацій.

Сучасні підприємства ведуть свою діяльність у надзвичайно складних умовах: зниження попиту на продукцію, високий рівень конкуренції, позики під високі відсоткові ставки. Це означає, що кожне підприємство, яке прагне залишатися стабільним, повинно стати новатором, але про творчу працю персоналу та стимулювання інноваційної діяльності керівники компаній не думають і намагаються врятувати власні прибутки за допомогою зменшення непрямих витрат.

Кожна організація має ключовий бізнес, який можна назвати рушієм результативності. Основне завдання ключового бізнесу – бути ефективним, повторюваним та передбачуваним. Інновації – це абсолютна протилежність. Вони неповторювані та непередбачувані. У людей, які звикли працювати за правилами, виникає супротив інноваціям.

Інноваційна діяльність – це комплекс взаємопов‘язаних заходів, які передбачають послідовний перебіг етапів генерації ідей, проведення наукових досліджень та реалізації заходів із комерціалізації з метою докорінного поліпшення вже наявного чи впровадження принципово нового продукту, яким можуть виступати як продукція підприємства, так і виробничо-управлінські процеси. Результатом інноваційної діяльності виступають інновації – нові способи, прийоми, методи реалізації будь-яких внутрішньо організаційних процесів, які носять науковий, технічний, технологічний, економічний, організаційний та соціальний характер, а також забезпечують формування конкурентної переваги підприємства.

Впровадження інновацій на підприємстві завжди є достатньо тривалим та складним процесом, оскільки передбачає усування певних проблем, а саме:

– проблеми фінансового характеру – нестача власних коштів, недостатня фінансова підтримка з боку держави, ускладненість залучення фінансових ресурсів з ринкових джерел, зокрема, невигідні умови кредитування;

– проблеми організаційно-правового характеру – нерозвиненість ринку технологій, практична відсутність суб'єктів інноваційної інфраструктури, що мають надавати посередницькі, юридичні, експертні, фінансово-кредитні та інші послуги; відсутність умов для налагодження інтеграційних зв'язків з іншими суб'єктами інноваційного процесу;

– проблеми інформаційного характеру – недоступність або відсутність доступу до систематизованої інформації про нові технології, що мають потенціал комерціалізації;

– проблеми ринкового характеру – висока вартість нововведень, невизначеність строків інноваційного процесу, високий економічний ризик інноваційної діяльності, тривалий термін окупності нововведень, низький платоспроможний попит на вітчизняну інноваційну продукцію.

Крім зазначених вище проблем впровадження інновацій, можна ще згадати і про наступні: малий досвід інноваційної діяльності; значна суперечність законодавства, що регламентує інноваційний процес в Україні; відсутність реальної державної підтримки; масова еміграція кваліфікованої робочої сили; недосконаліть методики з оцінювання ефективності інноваційних проектів; нераціональне використання наявних ресурсів підприємства. Отже, підвищення ефективності використання наявних ресурсів підприємства та їх оптимальне поєднання сприятиме прискоренню розроблення та впровадження інновацій.

Таким чином, створення реально діючої інноваційної системи на вітчизняних підприємствах потребує розв'язання низки проблем, пов'язаних з відсутністю ефективного механізму трансформації наукових знань в інноваційні ідеї, придатні до практичного використання. Для підвищення ефективності інноваційної діяльності необхідно забезпечити просування та стимулювання економічних, технологічних, політичних, правових, організаційно-управлінських, соціально-психологічних та культурних факторів, що сприяють інноваційній діяльності.

УДК 330.4: 215.2

Я.І. Петренко, магістрант, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Іноземні інвестиції визнані в усьому світі одним з найважливіших факторів економічного, технологічного та технічного зростання держави.

Україна, безперечно, має великий потенціал для іноземних інвестицій, що виражається в наявності дешевої робочої сили, запасів корисних копалин, ринку збуту. Однак інвестиційний ризик, обумовлений економічною і політичною нестабільністю в державі, перешкоджає залученню необхідного обсягу коштів в економіку країни.

На сьогоднішній день, ситуація яка склалась з інвестиційною привабливістю України, воліла би бути кращою. На жаль, існує дуже багато причин, які кардинально стримують іноземних інвесторів і приток іноземних інвестицій.

Причинами, які стримують приплив іноземних інвестицій і занижують інвестиційну привабливість України, є:

– відсутність дієвої системи страхування іноземних інвестицій;

– недосконала законодавча та нормативна база;

– іноземні інвестори розраховують на повернення своїх вкладень не більше ніж через 6 років при середньорічній прибутковості 38% (для України це нереально);

– у багатьох країнах потенційні інвестори недостатньо поінформовані про стан та перспективи розвитку економіки України;

– неузгодженість між собою чинних нормативних документів, що регулюють інвестиційну діяльність в Україні.

За надійністю інвестування згідно різних оцінок, Україна займає 143 місце серед 170 країн світу. Тому в першу чергу постає питання про створення сприятливого інвестиційного клімату для вітчизняних та іноземних інвесторів.

Для покращання інвестиційного клімату необхідна реалізація таких заходів:

– зрівнювання у правах іноземних фірм і національних підприємств, розширення податкових пільг тощо;

– створення та ефективне використання вільних економічних зон;

– залучення інвестицій у провідні галузі промисловості;

– розвиток системи страхування іноземних фірм;

– визначення пріоритетів інвестування;

– підтримка і заохочення з боку держави фірм та підприємств, котрі сприяють інвестиціям в українську економіку;

– розширення міжнародної співпраці в галузі сприяння капіталовкладення та гарантування інвестицій;

– активна роль держави в запобіганні та компенсації можливих негативних соціальних наслідків реалізації інвестиційних проектів в Україні;

– створення умов для активізації вітчизняного бізнесу;

– поглиблення ринкових реформ.

На сучасному рівні економічного розвитку держава повинна здійснювати контроль за станом ринку, регулювати економічну, політичну та соціальну діяльність за допомогою різноманітних важелів і стимулів. Необхідно створити систему державного регулювання інвестиційними процесами, яка працювала б з іноземними інвесторами, сприяла залученню капіталу тощо. Ця система повинна мати необхідну інформацію про підприємства і проекти, які потребують інвестицій, про інвесторів, про проведення міжнародних тендерів; повинна забезпечувати співпрацю інвестиційних фондів, компаній зі страховими, аудиторськими, фондовими біржами. Але для того, щоб така система ефективно функціонувала, необхідно створити відповідну законодавчу базу, здійснювати ефективну амортизаційну політику, вигідну для обох сторін кредитну та податкову політику, визначити певні умови користування природними ресурсами.

УДК 330.322:334.716

І.Ю. Редька, магістрант, **В.В. Ржепішевська**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Підвищення ефективності результатів діяльності підприємств потребує залучення значних обсягів ресурсів, адже саме ресурсне забезпечення будь-якого процесу є ключовим моментом його реалізації. Визначення та обґрунтування доцільності використання ресурсного забезпечення підприємства потребує перш за все розуміння сутності інвестиційних ресурсів та управління ними. Визначення можливих шляхів ресурсного забезпечення інвестиційної діяльності є надзвичайно актуальним питанням, розвиток якого надасть можливість підвищити загальну ефективність інвестиційної діяльності суб’єктів господарської діяльності, а також оптимізувати процес залучення та використання інвестиційних ресурсів.

Управління інвестиційними ресурсами – це процес пошуку та обґрунтування залучення економічних ресурсів підприємства до інвестиційної діяльності з подальшим їх удосконаленням та акумулюванням. Крім того, в процесі управління потрібно мінімізувати вартість ресурсів, їх склад та структуру, обґрунтувати необхідність резервування [2].

Забезпечення ефективності управління інвестиційними ресурсами має чітко визначені цілі, що встановлюються інвестиційною стратегією та стратегією розвитку підприємства відповідно до потреб інвестиційної діяльності.

Основними факторами, що визначають рівень ефективності управління інвестиційними ресурсами, є їх мобільність, оптимальність структури та характер взаємодії [2].

Значною мірою забезпечення ефективності управління інвестиційними ресурсами підприємства визначається цілеспрямованим формуванням його інвестиційних ресурсів. Основною метою формування інвестиційних ресурсів підприємства є задоволення потреби в придбанні необхідних інвестиційних активів і оптимізація їх структури з позицій забезпечення ефективних результатів інвестиційної діяльності.

Ефективне формування інвестиційних ресурсів щодо окремих джерел є найважливішою умовою фінансової стійкості підприємства. У свою чергу, обсяги та джерела формування інвестиційних ресурсів багато в чому визначаються структурою капіталу, що склалася на підприємстві в процесі його господарської діяльності, а також вартістю залучення капіталу [3].

Основними цілями оптимізації структури інвестиційних ресурсів є:

– зменшення вартості використовуваних ресурсів;

– встановлення обсягів залучення ресурсів до інвестиційної діяльності;

– підвищення рівня інвестиційного потенціалу підприємства при мінімальних втратах ресурсів;

– можливість багаторазового використання ресурсів, що забезпечить їх невичерпність на деякий час [1].

Таким чином, інвестиційні ресурси у системі інвестиційної діяльності підприємства відіграють провідну роль, забезпечуючи саму можливість відтворення такої діяльності. Ефективність використання інвестиційних ресурсів підприємства значною мірою залежить від уміння і правильного підходу до управління ними. Ефективне управління інвестиційними ресурсами є запорукою розвитку та функціонування підприємства.

Література:

1. Вовк О.М. Моделювання розвитку інвестиційного потенціалу підприємств на основі управління ресурсами [Електронний ресурс] / О.М. Вовк. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua.

2. Змієнко М.О. Інвестиційні ресурси підприємства: сутність та види [Електронний ресурс] / М.О. Змієнко. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua.
3. Поліщук О.А. Формування оптимальної структури інвестиційних ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / О.А. Поліщук. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com.

УДК 33.064

Л.В.Скиба, магістрант, **Ю.Ю. Шаляпіна**, магістрант,
Болдирєва Л.М., к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна економіка стимулює підприємства до інноваційної діяльності. Інноваційна діяльність як важлива складова діяльності підприємства сприяє його ефективному та успішному розвитку. Важливість інновацій в економічному розвитку зумовила активне впровадження інноваційних технологій і, відповідно, виникнення та розвиток різноманітних організаційних форм інноваційної діяльності.

Формування ефективних організаційних форм управління інноваціями підвищує чутливість підприємства до змін і його здатність гнучко переналагоджуватися, реагуючи на сигнали зовнішнього середовища.

Управління інноваційною діяльністю є невід'ємною частиною виробничо-господарської діяльності підприємства. Оптимальне поєднання виробничої та інноваційної діяльності дає змогу не лише постійно вдосконалювати виробничий процес і продукцію, а й діяти на випередження, виявляти нові перспективні напрями чи форми бізнесу, диверсифікувати діяльність з метою задоволення нових суспільних потреб.

Управління інноваційною діяльністю підприємства як система – це комплекс принципів, норм, правил, методів, прийомів, інструментів, зв'язків і економічних взаємовідносин у процесі здійснення торгівельної діяльності, які регулюють різні сфери інноваційних процесів.

Об'єктом управління інноваційної діяльності підприємстві можуть бути безпосередньо інновації, інноваційні процеси, реалізовані на конкретному підприємстві, а також економічні відносини, що виникають між учасниками інноваційної діяльності й ринку інновацій.

Механізм управління у свою чергу – це сукупність функцій, методів, цілей, принципів, інструментів і прийомів, структурні елементів підприємства як системи й певна послідовність дій, за допомогою яких здійснюється управління інноваційною діяльністю підприємства. Основні складові механізму управління: мета, завдання, функції, методи, принципи,

інструментарій, стратегія як послідовність досягнення поставлених цілей, а також задіяні бізнес-процеси й функціональні підсистеми.

Управління інноваційною діяльністю підприємства має виконувати такі функції: аналіз зовнішнього середовища і прогнозування його подальшого розвитку, визначення інноваційного макро- і мікроклімату; аналіз внутрішнього середовища і визначення інноваційного потенціалу; виявлення напрямків та альтернатив інноваційного розвитку ринку підприємства на ньому; вибір конкретного цільового сегменту ринку або функціональної ділянки підприємства для реалізації проекту (вибір виду інновації); аналіз і оцінка можливого ризику в процесі здійснення інноваційної діяльності; вибір найбільш пріоритетного варіанта інноваційного розвитку підприємства з розглянутих альтернатив; формування адекватної організаційної структури і команди реалізації інноваційного проекту; планування фінансово-економічної діяльності за умови реалізації інноваційного проекту в трьох варіантах (оптимістичний, реалістичний, песимістичний), а також вибір джерела фінансування інноваційної діяльності; контроль над реалізацією інноваційного проекту; оцінка та підготовка управлінських рішень про своєчасні корективи інноваційного проекту і складання нових, якщо буде потреба.

Система управління повинна будуватися та здійснюватися на певних принципах: системність; комплексність; баланс інтересів суб'єктів інноваційного процесу; адекватна орієнтація інновацій на задоволення потреб покупців; раціональне використання ресурсів; альтернативність варіантів інноваційного розвитку; гнучкість; виправданість ризику; усвідомлення ринкових позицій; сталість інноваційного розвитку та креативність.

Отже, ефективне управління інноваційною діяльністю дає змогу підприємству бути конкурентоспроможним.

УДК 658.5.012

К.Є. Ткаченко, магістрант, **І.В. Черниш**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІННОВАЦІЙНІ, ІНФОРМАЦІЙНІ, ІНВЕСТИЦІЙНІ СКЛАДОВІ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В сучасних умовах ринкової економіки дуже важливим є досягнення та збереження високого рівня конкурентоспроможності промисловими підприємствами, а це сьогодні можливо лише завдяки ефективній роботі інноваційного механізму. З цього слідує, що для оптимізації інноваційної діяльності підприємства потрібно зосередити увагу керівництва на

підвищенні ефективності окремих інноваційних процесів та визначити їх особливості. Саме на базі цього можливе прийняття найбільш ефективних та раціональних інноваційних управлінських рішень.

Аналізом інноваційних процесів та визначенням особливих аспектів підвищення їх ефективності останнім часом почала займатись ціла низка вчених та науковців, серед них: О.С. Іванілов, Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко, Л.В. Глухова, Н.В. Краснокутська, А.В. Баришова, К.В. Балдін та ін.

Одним з основних понять інноваційного менеджменту та інноваційної діяльності загалом є поняття інноваційного процесу. Особливості підвищення ефективності інноваційних процесів на кожному підприємстві в кожній галузі різні. Щоб отримати об'єктивну оцінку результативності конкретного інноваційного процесу на окремому підприємстві потрібно розглядати не загальну структуру, етапи та фази життєвого циклу абстрактно, а розробляти їх та вивчати саме на підприємстві [2].

При прийнятті управлінського рішення щодо підвищення ефективності певного інноваційного процесу обов'язково потрібно враховувати такі особливості інноваційного процесу [3]:

– високий ризик і невизначеність шляхів досягнення цілей;

– неможливість детального планування та орієнтації на прогнозні оцінки;

– необхідність переборювати опір як у сфері економічних відносин, так і інтересів учасників інноваційного процесу;

Основними напрямами підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві сьогодні вважається [1]:

– забезпечення високоякісного стажування за кордоном наукового потенціалу країни (студентів, аспірантів, докторантів, дослідників, конструкторів тощо);

– прискорення оновлення асортименту продукції на підприємстві;

– поліпшення умов лабораторних досліджень на підприємстві;

– інтенсифікація процесів оформлення патентів, заявок, ліцензій тощо;

– забезпечення надання державної фінансової підтримки, відповідних гарантій та проведення високоякісної експертизи результатів інноваційної діяльності.

Отже, напрями підвищення ефективності інноваційних процесів зосереджені на всебічному покращенні та оптимізації конкретного інноваційного процесу на кожному кроці управління. Для подолання керівництвом проблеми прийняття найбільш ефективного управлінського рішення пропонується впроваджувати спеціальні заходи, щоб уникнути опір з боку колективу при здійсненні інноваційних змін. Також необхідне застосування менеджерами ефективних методів управління інноваційними процесами, які базуються на перспективному плануванні та належній

організації інноваційного циклу, дослідженні та опрацюванні найкращого досвіду успішних підприємств та активних методах мотивації персоналу. Адже лише при розумінні всіх працівників підприємства сутті впровадження або оптимізації інноваційного процесу можливе усебічне підвищення його ефективності на усіх стадіях здійснення.

Література:

1. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко: навч. посіб. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 250 с.
2. 2.Глухова Л.В. Управление инновационной деятельностью предприятий в современных экономических условиях (методология, теория, практика): Автореф. Дис.док. экон. Наук: 08.00.05 / Глухова Людмила Владимировна; ФГОУ ВПО «Академия бюджета и казначейства Министерства Финансов РФ» – М., 2010 – 56 с.
3. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент / Н.В. Краснокутська: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 504 с.

УДК 330.4: 215.2

А.В. Шпенглер, магістрант, **А.С. Безрода**, магістрант,
Болдирєва Л.М., к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ПІДПРИЄМСТВА

Створення та успішне застосування різноманітних нововведень дозволяє істотно змінити обсяги та якість виробництва і споживання, різко підвищити продуктивність праці, знизити сукупні витрати на виробництво, випускати конкурентоспроможну продукцію.

Програмним документом інноваційної діяльності ВАТ «Полтавський завод медичного скла» є письмовий бізнес-план. Ефективність інноваційного проекту на всіх стадіях його реалізації визначається обґрунтованістю системи роздільних економічних показників. Обґрунтованість бізнес-плану щодо прибутковості вкладених інвестицій робить його привабливим для всіх учасників проекту.

Необхідність забезпечення ефективності розробки і впровадження інноваційних підприємницьких проектів вимагає установлення чіткої послідовності виконання належних робіт – від появи підприємницького задуму де моменту його реалізації. На етапі інвестиційного забезпечення інноваційних підприємницьких проектів розраховуються обсяги інвестування визначаються джерела надходження інвестицій та можливість залучення конкретних інвесторів.

Розробляючи стратегію і тактику реалізації інноваційних проектів в період трансформації, керівництво ВАТ «Полтавський завод медичного скла» повинно бути готовими до ймовірного виробничого, фінансового та комерційного ризиків, які посилюються загальноекономічним становищем підприємств і макроекономічною нестабільністю в країні.

Основними чинниками, що стримують розвиток інноваційної діяльності на ВАТ «ПЗМС» є правові: нестабільність законодавства, незахищеність результатів діяльності, ненадійність ринкової економіки, що обумовлює обмеженість роботи підприємства в інноваційному напрямку зовнішньоекономічної діяльності.

Технологічні фактори мають досить значний ступінь впливу, оскільки підприємство відноситься до сільськогосподарського машинобудування, а дана галузь є технологічно складною та потребує новітнього устаткування для обладнання для виробництва. Для інноваційного розвитку підприємства необхідні фінансові ресурси, які на даний момент є досить обмеженими.

Організація управління розвитком ВАТ «ПЗМС» передбачає впорядкування в просторі й синхронізацію в часі проведення заходів і виконання робіт зі створення та освоєння виробництва нової чи вдосконаленої продукції. Управлінням розвитку даного підприємства займаються практично всі відділи і здійснюють наступне:

– використання інновацій як основи забезпечення конкурентоспроможності підприємства, задоволення потреб споживачів;

– узгоджений розвиток усіх функціональних напрямків діяльності підприємства;

– зосередження інноваційного потенціалу в обмеженому інноваційному просторі;

– організація проведення інновацій на постійній фундаментальній основі діяльності підприємства;

– використання проектної форми організації інноваційної діяльності;

– фундаментальну підготовку проведення інновацій;

– якісне планування інноваційних процесів;

– організацію дослідної та технічної підготовки серійного виробництва продукції згідно з очікуваним попитом і вибраним сегментом ринку;

– забезпечення високої ефективності інноваційних процесів.

Таким чином, інноваційний розвиток займає особливе місце у системі менеджменту ВАТ «Полтавський завод медичного скла», оскільки тільки інновації визначають його майбутнє.

СЕКЦІЯ 3

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

УДК 334.72:339

Gints Turlajs, Mgr.oec, PhD candidate, CEO
SIA Institute (Riga, Latvia)

IT SYSTEM GAMIFICATION AS IMPROVEMENT OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS

Business management and information technologies are becoming more and more interwined. While mainframe computers have been around since 1940s and the first electronic machine prototypes have been constructed in the 30s, in management they have been used since the 1950s. However, the first spreadsheet program, VisiCalc, offering a big step forward in the usability of computing for enterprise management, appeared only in the 80s. Now very fashionable has become the idea of gamification. It is not yet fully implemented in IT systems. This new array of knowledge is largely in the field of human psychology and sociology more than IT. The first examples of implementation are promising. The rise of this approach has happened as a result of analysis that human character is to play. While people demand a large salary and get bored while at work, they are ready to pay for the opportunity to play computer games on their free time. Why not then to combine these two? Gamification has still a way to go, however, it might prove to be a major step towards the increase in the efficiency of enterprise management. Literature has already been written on the subject despite the newness of the topic. As one exmaple can be mentioned the book „Total engagement" by Byron Reeves and J. Leighton Read, issued by Harvard Business Press (2009). While we are a little away from a widescale implememtation of this approach, the first results are very promising.

Literature:

1. Reeves Byron, Read Leighton J. Total engagement. Harvard Business Press (2009) Boston, USA

УДК 005.21:005.93

В.П. Олейник, к.э.н., ст.преподаватель
Московский государственный університет имени М.В. Ломоносова

ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Если руководство не смогло подготовить плацдарм для нового взлета – не был найден новый товар и подготовлен к выводу на рынок, старый товар в соответствии с циклом жизни или из-за конкуренции не соответствуют спросу потребителей, то предприятие переходит на стадию спада.

Достигнутые рубежи невозможно удержать, уходу клиент, предприятие вынуждено уменьшать объемы производств сокращать персонал, минимизировать организационную структуру, сокращая затраты до минимума. Часто ситуация кризиса сопровождается и неплатежеспособностью, что приводит к банкротству.

В подобной ситуации управленческий персонал предприятия должен провести серьезный анализ и принять решение о возможных вариантах дальнейшего развития. Существует несколько вариантов:

– ликвидация предприятия – полная продажа активов, увольнение персонала и полное прекращение деятельности;

– приглашение нового высшего менеджера для осуществления инновационных преобразований;

– поиск инвестиций под новый проект, полная реструктуризация производства без смены руководителя.

Для преодоления возникшего кризиса особенно важна работа персоналом и деятельность кадровой службы на этом этапе должна включать:

– диагностику кадрового потенциала предприятия, способного работать в кризисных условиях;

– разработку кадровой стратегии реорганизации и кадровых программ поддержки реорганизации, сокращение персонала, повышение производительности труда, действенная мотивация персонала, работающего в условиях кризиса [2].

С точки зрения человеческого фактора для ситуации кризиса характерно возникновение, как минимум, двух проблем:

– рассогласование между профессиональным потенциалом, которым владеет персонал организации, необходимым для новой ситуации;

– несоответствие норм и правил внутриорганизационной культуры новым условиям.

Таким образом, можно предположить, что с точки зрения ситуация кризиса человеческой составляющей детерминируется из вне

необходимостью смены типа профессиональной деятельности, а изнутри – организационной культуры [1].

Так, переход от стадии формирования предприятия к его интенсивному росту, как правило, сопровождается первой кризисной ситуацией. Назовем ее кризисом роста.

Стадия формирования, как правило, характеризуется, с одной стороны, наличием на предприятии специалистов–новаторов, готовых, основываясь на потребностях рынка, создавать и предлагать новый (нужный продукт, а, с другой, – превалированием внутри организации тесных, доверительных, почти «семейных» отношений, свойственных органической организационной культуре. Однако для эффективного функционирования организации на стадии интенсивного роста к «творцам» должны прийти коммерсанты, которые способные обеспечить продвижение товара на рынке. Причем изменение профессионально-ролевого состава предприятия ведет к появлению новых организационно-культурных норм.

Следующая кризисная ситуация ожидает организацию, пере ходящую от стадии интенсивного роста к стадии стабилизации или кризисом зрелости.

Для стадии стабилизации необходимы специалисты, способные создавать инновационные технологии, фиксировать наиболее удачные подходы, обнаруженные в ходе интенсивного роста организации. А это означает, что «продавцов» – фаворитов стадии интенсивного роста – должны сменить или дополнить «технологи». А средой их функционирования должны стать правила строгой иерархии, подчиненности, определенности, детерминируемые профессиональной деятельностью. Такой тип отношений характерен для бюрократической организационной культуры, вступающей в противоречие с органической, эффективной для предыдущей стадии.

Следующий кризис ожидает руководство предприятия при переходе стадии стабилизации на стадию спада. Именно этот кризис можно считать собственно кризисом, и именно для него мы рассматривали чуть выше задачи управления. Для выживания предприятия, оказавшегося на стадии спада, необходимы совершенно особые специалисты, способные объединить в себе навыки разработчиков, продавцов и технологов. Персонал предприятия будет нуждаться в совершенно особом стиле отношений – ориентированном на харизматического лидера, который может создать команду единомышленников, способную вывести предприятие из стадии спада или ликвидации [1].

Таким образом, на стадии формирования наиболее важны вопросы проектирования организационной структуры, расчет потребности в персонале, формирование критериев оценки кандидатов на работу, важными становятся вопросы формирования кадровой стратегии и

кадровой службы. На стадии интенсивного роста менеджмент персонала в основном направлен на формирование кадрового состава – привлечение и найм персонала, оценку кандидатов, расстановку и адаптацию новичков, способных работать в условиях существенных инновационных изменений. На стадии стабилизации наиболее существенны вопросы оценки производительности труда, аттестации персонала, формирования кадрового резерва, разработки действенной системы стимулирования труда. Стадия спада требует работы по сокращению персонала, оценке кадрового потенциала, разработке кадровой программы реструктуризации предприятия.

Литература:
1. Коротков, Э.М. Антикризисное управление : Учебник / под ред. Э.М. Коротков. – М. : ИНФРА–М, 2000 (; М.). – 432 с.
2. Осовська, Г.В. Менеджмент організацій : навч. посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К. : Кондор, 2009. – 680 с.

УДК 005.21:005.93

С.І. Бай, д.е.н., професор, **О.І. Бєлова**, ст. викладач
Київський національний торговельно-економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМИ МЕРЕЖАМИ

На сучасному етапі розвитку економіки України удосконалення процесу мотивування стратегічного управління торговельними мережами стримується кризовими явищами, недостатнім розумінням керівництва його важливості, невмінням визначати мотиваційні пріоритети на конкретному етапі реалізації стратегії та розглядати мотиваційний механізм, як ряд факторів, що одночасно впливають на діяльність торговельної мережі, а результати аналізу існуючих наукових підходів доводять, що проблема розробки та удосконалення мотиваційного механізму, що має діяти в процесі стратегічного управління торговельними мережами вимагає подальших досліджень. Актуальним є підвищення ефективності та дієвості мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами на основі загальної оцінки ефективності системи стратегічного управління торговельними мережами.

В сучасному лексиконі поняття «стратегія» вже давно закріпилося і визначається як план управління підприємством, що направлений на зміцнення його позицій, задоволення потреб споживачів та досягнення поставлених цілей [3].

Поняття «стратегічне управління» є неоднозначним та має багато трактувань. Ключова ідея, яка відображала особливості переходу від оперативного управління до стратегічного управління, полягає у необхідності переключення основної уваги на концентрацію зусиль управління вищого керівництва на оточенні, для того, щоб належним чином та вчасно реагувати на всі зміни, що в ньому відбуваються.

Економічна енциклопедія дає таке визначення поняттю «механізм»: Сукупність процесів, прийомів, методів, підходів. Здійснення певних дій задля досягнення мети. А механізм управління визначається як спосіб організації управління суспільним виробництвом з притаманними йому формами, методами, засобами, що відповідають кожній історичній епосі і кожному соціально-економічному устрою [2].

Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо [4].

Сучасні науковці схильні розділяти мотиваційний механізм управління підприємством на декілька основних складових: мотиваційний механізм праці; мотиваційний механізм розвитку; мотиваційний механізм підприємницької діяльності та мотиваційний механізм господарювання. Поєднавши всі ці складові та примусивши їх працювати на підприємство, можна говорити про те, що мотиваційний механізм є дієвим. А виходячи з того, що кожна торговельна мережа, яка є об’єктом дослідження зорієнтована на перспективу, мотиваційний механізм управління має бути спрямований на стратегію.

Виходячи з вищезазначеного, на підприємствах доцільним для використання буде мотиваційний механізм саме стратегічного управління підприємством, який ми визначаємо як реалізацію сукупності факторів, принципів, стимулів, мотивів, мотиваторів, ціннісних орієнтацій і очікувань поведінкових реакцій, що мають на меті досягнення цілей підприємства в цілому та персоналу зокрема.

Складовими елементами мотиваційного механізму на нашу думку мають виступати: мотиватори; стимулювання трудової віддачі, на підприємстві, де працює людина; мотивування творчості; мотивування підвищення ефективності праці та її інтенсифікацію; мотивування до раціоналізації своєї праці; орієнтири дії; мотивування сприятливого мікроклімату на підприємстві; створення комфортних умов праці; кар’єрний ріст працівників підприємства; мотивування до отримання конкретних результатів праці; регулювання трудових відносин як у самій компанії, так і державне [1].

Таким чином, на кожній торговельній мережі ми пропонуємо розглядати комплекс мотиваторів, що спонукають до праці окремих працівників. Мотиваційний механізм стратегічного управління підприємством має опиратися на певні чинники, що виникають у зовнішньому середовищі та впливають на діяльність підприємства. Це чинники правового середовища, економічного, соціально-політичного середовища, технологічного розвитку галузі, соціокультурні та технологічні.

При невиконанні умов будь-якого з вищеперерахованих чинників, значно знижуватиметься ефективність мотиваційного механізму стратегічного управління підприємством, а при ігноруванні цих чинників такий механізм може бути навіть шкідливим для підприємства. Спрямованість мотиваційного механізму стратегічного управління підприємством має відповідати на всі потреби та питання загальної стратегії діяльності підприємства та підтримувати її під час реалізації.

Узагальнюючи існуючі підходи до оцінки ефективності мотиваційного механізму слід зазначити, що велике значення має дослідження уподобань та бачення співробітниками ефективних мотиваторів у конкретній компанії. Така ситуація спричиняє недієвість більшості матеріальних та нематеріальних мотиваторів, що спричиняє дуже низьку ефективність мотиваційного механізму стратегічного управління на підприємстві в цілому.

Література:

1. Бєлова О.І., Ракша Н.В. Формування мотиваційного механізму у стратегічному управлінні підприємством/ О.Бєлова // ВІСНИК НУВГП. – 2011.
2. Економічна енциклопедія: у 3 т. / [редкол.: С.В. Мочерний та ін.]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3 – 2002. – 952 с.
3. Томпсон А., Стрікленд А. Стратегічний менеджмент: концепції і ситуації для аналізу. 12–те вид. – К.: Диалектика–Вильямс, 2010. – 928 с.
4. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України: Дис. докт. екон. наук: 08.09.01 / Кабінет Міністрів України. – К.:, 2003. – 402 с.

УДК 338.436

О.В. Березін, д.е.н., професор
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»
Л.М. Березіна, к.е.н., доцент
Полтавська державна аграрна академія

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Важливим для розвитку аграрного підприємства є забезпечення ефективного управління його потенціалом. З цих позицій опрацювання механізмів організації, мотивації та розвитку персоналу аграрних підприємств є основою забезпечення ефективного використання економічного потенціалу, насичення національного продовольчого ринку [1].

Забезпечення постійного розвитку персоналу можливе за умов функціонування на підприємстві ефективного мотиваційного механізму, формування якого певною мірою визначається роллю управлінського персоналу у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Адже менеджер будь-якого рівня впливає на ціннісні орієнтації працівника, формує його мотивацію, причетний до створення мікроклімату у колективі.

Нагальною є потреба запровадження на аграрних підприємствах системи мотиваційного моніторингу, що стане підґрунтям формування інформаційної бази для підготовки управлінських рішень, у тому числі і стосовно мотивації персоналу.

Мотиваційний моніторинг ми розглядаємо як систему постійного спостереження, контролю рівня мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики і оцінки у динаміці, прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо забезпечення ефективності господарської діяльності. Головною метою моніторингу варто вважати дослідження потреб працівників у сфері їхньої професійної діяльності, формування мотиваційного потенціалу та забезпечення його ефективного використання.

Визначено концептуальні підходи до формування ефективного мотиваційного механізму аграрних підприємств та його подальшого розвитку за наявності різних організаційно-правових форм з урахуванням наступних принципів: паритетність у соціально-економічних відносинах стосовно розподілу результатів господарської діяльності; забезпечення участі працівників у прибутках підприємства;створення умов для забезпечення ефективного використання усіма працівниками засобів трудової діяльності; демократизація систем і методів управління підприємством; опрацювання та реалізація соціальних програм підприємства; створення умов для професійного зростання персоналу;

формування сприятливого мікроклімату у колективі підприємства; забезпечення захисту прав працівників.

Центром реалізації заходів щодо управління розвитком персоналу аграрного підприємства є його кадрова служба як спеціалізований структурний підрозділ апарату управління. Відбувається зростання ролі кадрової служби підприємства, що обумовлено підвищенням ролі людського чинника [2].

Потребує перебудови діяльність кадрової служби аграрного підприємства за такими основними напрямами: забезпечення комплексного вирішення завдань щодо ефективного використання кадрового потенціалу шляхом управлінського впливу на усі компоненти людського чинника; впровадження інноваційних методів підбору та підготовки фахівців для покриття кадрових потреб підприємства; формування ефективної кадрової політики підприємства; забезпечення стабілізації трудового колективу.

Література:

1. Березін О.В. Роль підприємств гуртової ланки у просуванні аграрної продукції та продовольства / О.В. Березін, Л.М. Березіна // Економіка сьогодення: актуальні питання та перспективи // Збірник наукових праць. – 2013. – № 2. – С. 168–174.
2. Березіна Л.М. Організаційно-економічні аспекти формування відносин підприємств АПК: монографія / Л.М. Березіна. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2012. – 280 с.

УДК 65.07: 008.2

І.В. Заблодська, д.е.н., професор, директор
Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень НАН України,
Н.О. Васильчук, к.е.н., доцент
Таврійський національний університет ім. В. Вернадського,
Д.В. Заблодська, студентка
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СИСТЕМА ТА МЕТОДИ

У сучасних умовах господарювання кадри є важливою конкурентною перевагою підприємства. Управління кадрами здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і припускає такі основні заходи: визначення цілей і основних напрямків роботи з кадрами, постійне вдосконалення системи кадрової роботи на виробництві; визначення засобів, форм і методів здійснення поставлених цілей, організації роботи по виконанню прийнятих рішень, координація і контроль виконання намічених заходів.

Сукупність цілей, напрямів, форм і методів управління кадрами складається в єдину систему кадрової роботи, основними підсистемами якої є: а) підсистема аналізу, планування і прогнозу кадрів. Основними її завданнями є формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації; б) підсистема добору, розстановки, оцінки і безперервного навчання кадрів. Її основними завданнями є якісне забезпечення сформованих об'єктів і структур управління необхідними кадрами, а також організація ефективного стимулювання їхньої діяльності; в) підсистема раціонального використання кадрів на виробництві. Рішення завдань, що стоять перед даною підсистемою, передбачає здійснення комплексу заходів для створення високопродуктивних і стійких колективів.

Але сучасні особливості системи управління кадрами полягають у розвитку процесу стимулювання інноваційної активності працівників та підприємств, під яким розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси роботодавців, робітників для прояви в них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності.

Аналіз сучасної систем стимулювання свідчить, що головним стимулюючим фактором є матеріальне стимулювання персоналу. Основними формами заохочення є: премії за підрозділами, індивідуальні премії, підвищення заробітної плати та інші. Як показало соціологічне опитування, на розмір заробітної плати працівників впливають: умови праці, освіта, економічний стан підприємства в цілому. Основними стимулами для участі в інноваційній діяльності з боку персоналу за результатами анкетування є: підвищення матеріального добробуту, активна участь у науковій діяльності, передача системи знань і накопиченого досвіду, кар'єрне зростання тощо. Менш значимий стимул це можливість реалізувати особисті ідеї і проекти та задовільні умови праці.

Побудова системи стимулювання праці робітників інноваційної діяльності є вельми складною і першочерговим завданням при її побудові є врахування потреб працівників, зайнятих в інноваційній сфері (керівників різних рівнів управління, наукових та інженерних працівників, маркетологів, робітників дослідного виробництва, фінансистів тощо). Люди, які займаються інноваційною діяльністю характеризуються високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, володіють аналітичним мисленням, підвищеним почуттям власної гідності, самостійністю та незалежністю. Вони особливо потребують визнання своєї праці, орієнтуючись на досягнення значних результатів та демонструючи високу працездатність та продуктивність і потребують вдосконалення діючих систем стимулювання до підвищення інноваційної активності.

Внаслідок безперервної зміни зовнішніх та внутрішніх умов функціонування вітчизняних підприємств практика кадрового управління

стає більш складним, глибоким та різноманітним процесом, що вимагає розробки нових підходів до підвищення її ефективності.

УДК 331.108

О.В. Захарова, д.е.н., доцент
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

АНАЛІЗ СТУПЕНЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ПЕРСОНАЛОМ

Багатьом підприємствам не лише в Україні, а й у світі, бракує висококваліфікованих, ініціативних і з творчим потенціалом креативних працівників незалежно від посадових рівнів, але у першу чергу – менеджерів зі стратегічним мисленням і вмінням швидко й ефективно розв'язувати тактичні й перспективні завдання.

Саме тому метою виконання якісного аналізу забезпеченості підприємства персоналом має бути встановлення потенційної спроможності підприємства до перспективного розвитку.

Загальна діагностика рівня забезпеченості підприємства персоналом може бути здійсненою шляхом зіставлення фактичної чисельності працівників підприємства з її плановим рівнем та визначення на підставі цих даних абсолютних і відносних відхилень, темпів зміни фактичної та планової чисельності, а також нестачі персоналу за період не менше, ніж п'ять років.

Розмір нестачі персоналу для певного року може бути визначеним шляхом розрахунку абсолютного відхилення фактичної чисельності персоналу від її планового рівня для даних одного року. Значення даного показника за знаком може бути як позитивним, так і негативним.

Позитивне значення нестачі персоналу, отримане у результаті розрахунків для певного року свідчить про те, що у цьому періоді спостерігалися інтенсивні процеси руху персоналу, що привело до перевищення значення фактичної чисельності персоналу над її запланованим рівнем.

Така тенденція зміни чисельності персоналу може бути визнаною доцільною лише у тому випадку, якщо темпи зростання чисельності персоналу є меншими, ніж темпи зростання обсягів виробництва продукції та наданих ним послуг в аналізованому періоді. Тобто коли одночасно з чисельністю персоналу зростає рівень продуктивності праці та якість продукції.

Негативне значення нестачі персоналу свідчить про наявність тенденцій скорочення чисельності працівників підприємства порівняно з запланованим її рівнем.

Такий стан може бути визнаним для підприємства доцільним у будь-якому разі і при будь-яких фінансових чи соціальних проблемах.

Разом з тим, якщо одночасно зі скороченням чисельності персоналу спостерігається тенденція зростання обсягу виготовленої продукції та наданих послуг, то це, у першу чергу, свідчить про покращення використання робочого часу й підвищення рівня продуктивності праці персоналу, що дає можливість визнати обрану стратегію розвитку підприємства як перспективну.

Таким чином, використання загальної діагностики ступеня забезпеченості персоналу вітчизняних підприємств дасть змогу підвищити їх конкурентоспроможність та подальший перспективний розвиток.

УДК 338.47:331.108

В.М. Орлов, д.е.н., професор, **С.С. Новицька**, к.е.н., доцент
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТІ КАДРІВ НА РЕЗУЛЬТАТИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ЗВ'ЯЗКУ

Трудомісткий характер поштового виробництва вимагає змін у соціально-економічній політиці управління персоналом, який, як один із найголовніших ресурсів підприємства, здатний забезпечувати стійкі конкурентні переваги і досягати кращих результатів діяльності за умови відповідного рівня його компетентності. Таким чином, підтримка стійкої конкурентоспроможності підприємства поштового зв'язку протягом тривалого часу вимагає від його керівництва розробки комплексу дій з формування необхідних компетенцій персоналу, які є ключовими складовими у загальній системі управління людськими ресурсами.

На основі узагальнення досвіду вітчизняних і зарубіжних підприємств, сформульовано сутність головної мети системи управління людськими ресурсами, яка полягає у забезпеченні кадрами, організації їхнього ефективного використання, професійному і соціальному розвитку. Визначено, що основу концепції управління людськими ресурсами підприємства складають: зростаюча роль особистості працівника, володіння ним його особистісними компетенціями, уміння їх формувати й спрямовувати відповідно до завдань, які стоять перед підприємством. Доведено, що ефективність роботи працівників має щільний зв`язок з їхніми компетенціями, саме формування, підтримка й підвищення компетенцій персоналу відповідно до обраної підприємством стратегії розвитку, забезпечить йому бажану конкурентну позицію на ринку.

В ході дослідження процесу планування як провідної стадії процесу управління підприємством, авторами визначено, що використання

методології та принципів планування дозволяє формувати стратегічний набір підприємства – реальний інструмент управління та дозволяє дослідити причинно–наслідкові зв`язки між обраною підприємством стратегією розвитку та його складовими й ресурсною базою. Мета стратегічного управління розвитком людських ресурсів полягає в забезпеченні підприємства персоналом, який володіє необхідним комплексом компетенцій, що є актуальним для поштового зв'язку.

Авторами пропонується у процесі управління діяльністю підприємства зв'язку використовувати методичні підходи зі стратегічного планування роз витку людських ресурсів, сутність яких полягає в обов'язковому урахуванні ключових компетенцій персоналу, а також визначати склад і місце відповідних робіт у загальному процесі стратегічного планування [1].

З метою здійснення всебічної оцінки персоналу, запропоновано розробляти профілі посад, які включали б актуальну професійну та особистісну складову. Визначено і сформовано ключові компетенції працівника підприємства поштового зв'язку: професійна, інформаційна, компетенція розвитку, лідерства, організаційна компетенція, інноваційна та якості особистості.

Таким чином, за допомогою розроблених методичних підходів щодо оцінювання ключових компетенцій персоналу, керівництво підприємства поштового зв'язку матиме можливість оцінювати не тільки рівень компетентності працівника, а й визначати надалі її вплив на результати роботи відділення та загальний рівень компетентності персоналу [2]. Це відкриває нові можливості у плануванні та стратегічному управлінні підприємством, що особливо актуально з огляду на загострення потреби реформування у сфері поштового зв'язку. Отримані результати дослідження підтверджують ключову роль людських ресурсів та адміністрування людських компетенцій при формуванні стратегії управління персоналом підприємства.

Література:

1. Столярська К.М. Стратегічне планування розвитку людських ресурсів компанії з використанням моделей компетенцій персоналу / А.М. Богатирьов, К.М. Столярська // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2010. – № 5. – Т.2. – С. 7–9.
2. Столярська К.М. Методичні підходи щодо оцінки особистісних компетенцій керівника відділення поштового зв'язку / В.М. Орлов, К.М. Сто лярська, О.О. Січняк // Луцький технічний університет: зб. наук. праць. – Луцьк, 2012. – № 3. – С. 325–333.

УДК 351. 012.324

В.В. Стадник, д.е.н., професор
Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЛІДЕРА ТА УМОВИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Як показує практика, одних лише адміністративних навичок недостатньо для того, щоб ефективно керувати. Здатність до стратегічного бачення і такого його подання своєму оточенню, яке б викликало бажання людей наполегливо і з ентузіазмом працювати для досягнення поставлених цілей – саме на цьому ґрунтується вплив і влада лідера, його здатність згуртовувати навколо себе людей, розширювати коло послідовників.

В періоди соціальних трансформацій, пов’язаних із зміною політичних устроїв чи економічних механізмів, проблема ефективного лідерства все частіше привертає до себе увагу дослідників. Історично склалось, що саме лідери стають суб'єктами організаційних змін і носіями нової ментальності.

Ефективне лідерство потребує, по-перше, стратегічного бачення у виборі шляхів подальшого розвитку певної групи (соціуму), а по-друге – вмілого керівництва для реалізації стратегічних планів. Це потребує здатності до моделювання ситуацій, в процесі якого прораховуються можливі ризики, вміння впливати на поведінку інших людей, професійної компетентності у тій сфері діяльності, в якій здійснюються зміни і багато іншого.

Загалом, аналізуючи відмінності в поведінці керівника-адміністратора і керівника-лідера, можна стверджувати, що в системі міжособистісних і групових стосунків ефективного лідера задіяні не лише відносини домінування і підпорядкування, а більшою мірою відносини впливу й наслідування. Наслідування і підпорядкування – на наш погляд, це важливі відмітні ознаки, які відрізняють поведінку оточення лідера (послідовників) від поведінки оточення управлінця, що виконує функції адміністрування в розрізі визначеної посадовими обов’язками зони своєї відповідальності (підлеглих).

Можна стверджувати, що лідерство як інструмент досягнення цілі або результату, опирається не на примушування, а на мотивування. За такої поведінки лідера-керівника розкриваються здібності та можливості підлеглих, збільшується їх ініціативність, зростає інтелектуальний і організаційний потенціал, розширюються зв’язки, з’являються нові ідеї, ставляться і досягаються нові, амбітніші цілі.

Слід зазначити, що в процесі дослідженнях лідерства як соціального явища науковці виокремлюють як найбільш важливі такі основні функції:

інноваційну, комунікативну, світоглядну, організаторську, прогностичну, мобілізаційну, інформаційну, контролюючу. Проте мобілізаційну функцію доцільніше було б ідентифікувати як функцію мотивування і вона, на нашу думку, є чи не найбільш важливою у зазначеному переліку. Можна стверджувати, що саме здатність лідера до ефективного мотивування створює умови для перетворення трудових ресурсів організації в людський капітал і нарощування цього капіталу з метою створення нових споживчих цінностей, необхідних для забезпечення динамічного економічного зростання.

За значного динамізму політичних процесів в Україні відбувають часті зміни у структурі та складі органів управління, що веде за собою порушення встановленого раніше балансу влади і впливу. В свою чергу, наслідком цього є потреба відновлення рівноваги у відносинах «керівник-підлеглий» на тих рівнях управлінської ієрархії, де відбулися зміни. На основі аналізу теорії лідерства доведено, що структура мотивів працівників за різних рівнів зрілості відносин у групі доволі суттєво відрізняється. Розуміння цих відмінностей дає змогу посилити мотивуючу силу лідера за умови своєчасних змін у стилі управління по мірі розвитку таких відносин.

Таким чином, серед сукупності функцій, які є важливими для формування успішного лідера чільне місце належить функціям стратегічного передбачення і мотивації. Ролі, в яких виступає лідер, можуть бути співвіднесені і з мистецтвом адміністрування (керівництва), однак лідерство як інструмент досягнення цілі або результату, опирається більшою мірою на мотивування, а не на примушування.

Отже, мотиваційний процес у структурі управлінської ієрархії буде ефективним, якщо буде забезпечено валентність організаційно-економічних відносин у системі «лідер-послідовник». Саме така валентність може стати гарним фундаментом для формування системи організаційних цінностей, що відповідають стратегічному баченню лідера і завданням розвитку соціально-економічної системи.

УДК 658.3.014.1 (045)

Л.О. Чорна, д.е.н., професор
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Світова економіка вступає в інноваційну стадію розвитку, коли першорядну важливість набувають ресурси не сировинні, а інтелектуальні. Від уміння грамотно розпорядитися ними багато в чому залежить успіх і цілих країн, і окремо взятих підприємств. Економісти вже кілька десятиліть тому встановили, що традиційні методи управління розраховані

в основному на виробництва, де від працівників вимагається лише концентрація і механічні зусилля. Якщо ж робота передбачає пошук нових креативних рішень, то звична система винагород, заснована на зовнішніх стимулах «батога і пряника», часто не тільки не спрацьовує, але і приводить до зниження результату.

Сучасна система функціонування бізнесу, тобто система мотивації та управління кадрами, побудована на основі зовнішніх стимулів: щоб люди проявили себе краще, їм пропонується винагорода – премії, комісійні і т.п. Однак такий метод хороший лише там, де потрібні тільки концентрація уваги і механічні зусилля. Якщо ж робота вимагає пошуку нових рішень і нестандартних ходів, традиційна система стимулювання не тільки не допомагає, але часто навіть заважає

До аналогічних висновків прийшли і фахівці Лондонської Школи Економіки (LSE). У 2009 році вони провели огляд 51 компанії, які платять співробітникам тільки за результативність, і виявили, що «фінансові стимули можуть негативно вплинути на загальну продуктивність праці».

Таким чином, традиційні методи управління бізнесом необхідно переглянути з урахуванням результатів, які отримані вченими. На сьогоднішній день більшість компаній управляє своїми цінними кадрами, виходячи з невірних і застарілих передумов. Але ж для виходу з нинішніх економічних неприємностей, для досягнення високої продуктивності в рішенні характерних для 21-го століття завдань, бігти швидше в неправильному напрямку – не рішення. Залучати пряником, що більш солодкий – не рішення, погрожувати батогом більш достовірно – не рішення.

Новий підхід до управління персоналом повинен бути заснований на внутрішній мотивації. Такий підхід передбачає кардинальну зміну відносин між працівником і роботодавцем. Традиційний метод управління розрахований на відносини «дитина-дорослий» і заснований на недовірі. Апріорі вважається, що співробітник хоче щось не виконати, а начальник повинен так його навантажити, щоб йому це не вдалося. Цей метод допоможе виховати дисциплінованого працівника, але навряд чи сприятиме польоту думки.

Не випадково керівники компаній все більше уваги приділяють саме внутрішньої мотивації співробітників, щоб робота виконувалася швидше за бажанням, ніж з примусу. Для цього розробляється спеціальна корпоративна етика, індивідуальні плани кар'єри і т.п. Все це приносить свої плоди. Однак часто набагато кращих результатів можна домогтися, просто надавши співробітникам більшу самостійність. Чим вище кваліфікація працівника, тим більше він усвідомлює свою «ексклюзивність». Тому в інноваційних компаніях керівництву варто ставитися до співробітників як до особистостей, а не як до уніфікованого персоналу.

Цей метод виявився настільки продуктивний, що Atlassian підняв його на наступний рівень, на рівень «20% часу». Це – знаменита система роботи на Google. Інженери на Google можуть витрачати 20% часу на будь-яку роботу за своїм смаком. Вони самостійні у виборі часу, у виборі завдання, команди, техніки. І саме в період цих «20% часу» народжується приблизно половина нових продуктів Google, серед них, наприклад, такі як Gmail, Orkut, Google News.

Про те, наскільки вражаючих результатів можна досягти за рахунок однієї лише внутрішньої мотивації, говорить приголомшуючий успіх проектів, реалізованих на абсолютно добровільній основі. У середині 90-х, Microsoft розпочав проект електронної енциклопедії Encarta. Були задіяні всі потрібні стимули. Всі правильні стимули. Фахівцям платили за написання і редагування статей. Процесом керували добре оплачувані менеджери, дотримуючись рамки бюджету і часу. Але паралельно з'явилась Вікіпедія, яка перемогла енциклопедію Microsoft за принципом добровільності. потім, через пару років, з'явилася ще одна енциклопедія. Одним з методів ефективного управління персоналом є введення гнучкого графіку роботи. Приходити в офіс зовсім необов'язково, зустрічі та зборів співробітники влаштовують виключно за бажанням, кількість робочих годин не враховується. При цьому мова йде не про фріланс, а саме про роботу на постійній основі.

Тим не менш, на настільки радикальний крок наважуються лише не багато керівники. Набагато реалістичнішим виглядає перехід співробітників на гнучкий графік і надання можливості віддаленої роботи. Цю схему використовують вже чимало успішних компаній, що переконливо свідчить на користь такого підходу. Гнучкий графік допомагає підвищити продуктивність праці, утримати цінних співробітників, зменшити витрати на оренду офісів і оплату електроенергії.

Грамотна організація роботи співробітників настільки ж важлива для підвищення продуктивності праці, як і впровадження нових технологій. Однак використанню нових методів управління персоналом на українських підприємствах заважає низька трудова дисципліна і самоорганізація співробітників.

Таким чином, серед сучасних методів управління персоналом можна виділити: надання більших компетенцій та самостійності підлеглим; впровадження гнучкого графіку та віддаленої роботи; запровадження відсотку часу для творчої роботи; розвиток корпоративної культури підприємства; активний розвиток командної роботи.

УДК 331.108.658

Л.М. Шимановська-Діанич, д.е.н., професор, **Колесніков А**., аспірант
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ПРИНЦИПИ ТА ФУНКЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Інноваційна економіка – це економіка, заснована на знаннях, інноваціях, на відкритості людей новим ідеям. Економіка, яка створює нову технологічну базу суспільного виробництва, спрямовану не лише на підвищення продуктивності праці і якості готового продукту, але й на заощадження не відновлюваних природних ресурсів і екології.

В кінці XX століття провідні економіки світу вступили в нову стадію свого розвитку – побудова постіндустріального суспільства. У процесі цього переходу традиційні сфери матеріального виробництва під впливом нового знання, наукових відкриттів і нових технологій міняють свою технологічну основу, забезпечуючи цим країнам вирішальне конкурентну перевагу на світових ринках. Таким чином, інноваційна економіка формується двома взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими складовими – науково-технічною і виробничо-технологічною. У рамках розвитку індустріального суспільства було закладено фундамент, на якому будується сучасна інноваційна економіка. Основними складовими цього фундаменту є: виробничо-технологічна база, підготовлені висококваліфіковані кадри в науці і промисловості, система отримання та управління науковим знанням, підготовлені організатори інноваційної діяльності та система фінансування інновацій.

Всі основні світові економіки вже протягом останніх тридцяти – сорока років рухаються в бік побудови постіндустріального суспільства. На жаль, громадські та соціальні зміни, які відбувалися в нашій країні останні двадцять років, вкрай негативно позначилися на інноваційному потенціалі України. За ці роки різко скоротилася виробнича база. Сильний удар був нанесений кадровому потенціалу України. Повністю зруйнована державна система професійної підготовки, порушена наступність у підготовці висококваліфікованих робітників, низький рівень оплати праці та відсутність престижу призвели до старіння персоналу, відсутності припливу молодих працівників. Не набагато краща ситуація з науковими та інженерними кадрами. Багато талановитих вчених виїхали працювати за кордон, відмовилися від українського громадянства.

Опитування студентів показують, що більшість молодих людей пов'язують свою подальшу кар'єру з роботою в інших країнах. Серйозно постраждала вся система вищої освіти. Кількість вузів в Україні збільшилася у декілька разів, але якість освіти, особливо в комерційних вузах, вкрай низька. Знизилася якість освіти і в більшості державних вузів.

Структура кадрів, в якій переважають фахівці юридичного та економічного профілю при хронічному дефіциті інженерів, теж не сприяє переходу до економіки знань. Але реальної альтернативи інноваційній економіці для нашої країни немає. Тому завдання переходу до такої економіки оголошується пріоритетним державним завданням. Цей перехід не може бути короткочасним. Це процес, який займе декілька десятиліть. Для цього, у першу чергу, необхідно відновити кадровий потенціал наших підприємств та наукових установ, створити систему підготовки і перепідготовки кадрів. Інноваційна економіка вимагає нових підходів у підготовці кадрів. Розвиток людських ресурсів повинен об'єднати зусилля держави, підприємства і самого працівника.

В основу цих зусиль повинні бути покладені такі принципи: максимальна реалізація потенціалу людини: раннє розкриття його здібностей; становлення, розвиток і самореалізація творчої особистості; побудова системи освіти та професійної підготовки в ланцюжку школа – вуз – підприємство, яка заснована на перспективних наукових методах і само фінансується державою, підприємством і самим працівником; створення системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації кадрів, яка інтегрована в систему виробництва інноваційної продукції; орієнтація на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, співробітників та організаторів інноваційної діяльності; розгляд навчання і підготовки кадрів як складової частини виробничого процесу, а витрат на підготовку кадрів не як витрати на працівників, а як довгострокові інвестиції, необхідні для розвитку підприємств, галузей і регіонів.

Вищеозначені принципи дозволяють виділити такі основні функції інноваційного розвитку персоналу підприємства. До їх числа відносяться: планування інноваційного розвитку персоналу, що враховує перспективи підприємства і професійний ріст кадрів; формування перспективних (інноваційних) вимог до кадрів, у тому числі створення умов для інноваційного їх розвитку (організаційно-технічних, економічних, соціальних, психологічних); інноваційне навчання персоналу, включаючи оцінку його ефективності; оцінка та аналіз ефективності роботи та інноваційної активності кадрів, а також прийняття на цій основі відповідних рішень.

Планування інноваційного розвитку персоналу доцільно здійснювати в доповнюючих один одного формах: у складі планів соціального розвитку підприємства; в рамках планів роботи з кадрами (у тому числі з резервом керівних кадрів). При цьому найважливіші напрями інноваційного розвитку персоналу можуть бути відображені у відповідних розділах бізнес-планів, оскільки розвиток інноваційної та творчої активності управлінського персоналу можливе лише при створенні відповідних умов.

Організаційно-технічні умови покликані забезпечувати максимально можливе звільнення керівників та спеціалістів виробництва від рутинної роботи. На основі вдосконалення поділу праці у сфері управління, використання сучасних інформаційних технологій і комунікаційних засобів, створення автоматизованих робочих місць вивільняється час для творчої роботи керівників і фахівців.

Соціально-психологічні умови включають такі елементи, як: створення гарантій професійного розвитку та навчання кадрів; активізація наукової і технічної діяльності працівників; залучення працівників до управління і розв'язання виробничих завдань в різних формах; створення соціально-психологічного клімату, що сприяє інноваційній діяльності.

Економічні умови для творчої праці створюються за рахунок відповідного матеріального його стимулювання в різних формах: через систему оплати і преміювання; надання соціальних пільг; систему участі у прибутках; володіння власністю і ін. Серед нематеріальних стимулів особливе значення має стимулювання творчої активності працівників (креативності).

Особлива увага повинна приділятися навчанню та перепідготовці персоналу, насамперед, управлінського, яке має сприяти підвищенню його творчої (інноваційної) активності.

До числа таких заходів відноситься:

– встановлення залежності посадового становища працівника від проходження ним підвищення кваліфікації та перепідготовки, в тому числі при вирішенні питання про зарахування працівника до резерву на висунення;

– гнучкі системи матеріального стимулювання, встановлення персональних надбавок у зв'язку з проходженням підвищення кваліфікації та перепідготовки;

– введення одноразових премій за вирішення складних і відповідальних управлінських завдань;

– система соціальних виплат, що надає можливості працівникові підвищувати свою кваліфікацію у спеціалізованих навчальних центрах, а також брати участь у науково-практичних конференціях (у тому числі міжнародних), стажуватися за кордоном;

– система штрафних санкцій у разі невиконання вимог щодо підвищення професійного рівня; що виражається в зниженні працівнику персональних надбавок або пониження в посаді; надання працівникові додаткових соціальних пільг (вільних днів для самоосвіти, творчих відпусток тощо);

– пропаганда досягнень працівника у вирішенні що стоять перед підприємством задач, у тому числі через засоби наочної агітації та масової інформації;

– включення працівника в резерв для висунення на керівну посаду.

УДК 65.014.134

М.М. Баб'як, к.т.н., професор, **Ю.Я.Вовк**, к.е.н., доцент
Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств їх найважливішою конкурентною перевагою стає здатність швидко розвиватися з метою забезпечення конкурентоспроможності, що базується на довгострокових конкурентних перевагах. Тому головною проблемою, яка постає перед традиційними ієрархічними підприємствами з усталеними функціями й кваліфікаційними вимогами до працівників, є забезпечення стійких конкурентних переваг. Окремим, найбільш важливим джерелом конкурентних переваг підприємства можуть бути його знання, які в сучасній економічній системі є важелем, що здатний забезпечити довгостроковий успіх на новому етапі конкурентної боротьби.

За умови стрімкого набуття знаннями ролі ключового чинника конкурентоспроможності підприємство повинне прагнути до кращого розуміння джерел своїх власних компетенцій. Необхідно належним чином організувати процес управління знаннями підприємства з тим, щоб збільшити швидкість розвитку, підвищити якість і обсяг знань. Основою для створення дієвих систем управління знаннями є традиційно високий рівень базової освіти українських фахівців та здатність до нетривіальних рішень у складних ситуаціях.

Суттєвим обмеженням на шляху до впровадження дієвих механізмів управління знаннями стає фінансовий стан вітчизняних підприємств. Керівництво та провідні фахівці підприємств усвідомлюють роль знань як ключового ресурсу підприємства, а здатність до ефективного управління знаннями розглядають як найважливіший спосіб створення конкурентної переваги. Особливого значення в сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств набуває інформаційний складник управління знаннями, який, передусім, передбачає формування систем інформаційного забезпечення цього процесу та створення передумов для впровадження в діяльність підприємств інформаційних технологій.

Ефективне управління знаннями вітчизняних підприємств передбачає врахування низки чинників, до яких в роботі віднесено: проблеми, що зумовлюють необхідність удосконалення УЗ підприємств; особливості УЗ вітчизняних підприємств; завдання, що виникають в процесі УЗ; принципи та функції управління знаннями; передумови ефективного управління знаннями; основні напрямки вдосконалення процесу УЗ вітчизняних підприємств. Обґрунтовано, що найбільшої уваги вимагає розв'язання проблем, пов'язаних із формуванням дієвих механізмів інформаційного забезпечення управління знаннями вітчизняних підприємств та створенням

належних організаційних умов для здійснення цього процесу, що зумовлює необхідність розробки питань щодо організаційно-інформаційної підтримки управління знаннями.

Для формування ефективної системи організаційно-інформаційної підтримки управління знаннями підприємства необхідно розглянути поняття і зміст знань як об'єкта управління. Встановлення взаємозв'язку даних, інформації і знань у процесі управління підприємством дозволило дійти висновку, що поняття знань не тотожне поняттям даних і інформації, проте може бути визначено як їх синтез, зважаючи певні додаткові вимоги. А саме, у визначенні знань має бути відображений той факт, що дані та інформація, які формують його, повинні становити практичну цінність з погляду використання в процесі управління підприємством. Відповідно, знання підприємства можуть бути визначені як динамічна сукупність даних та інформації, отриманав результаті практичної діяльності і на основі професійного досвіду, що становить цінність з погляду використання в процесі управління підприємством.

УДК 330.4: 214.2

О.І. Бабчинська, к.е.н., доцент, **Д.В. Берднік**, студент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА

Управління підприємством – процес, в основі якого лежить вплив на колектив підприємства та всі сторони його діяльності з метою отримання максимальних результатів. Такий вплив на кожному підприємстві та організації виконують управлінські кадри, тобто керівники. Особливість сучасного погляду на керівника як лідера колективу полягає в тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної культури, як основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника: професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати і підтримувати хороший психологічний клімат неможливе без роботи над собою, без самоменеджменту.

В зв’язку з цим сучасний керівник мусить переходити від технологій, орієнтованих на нівелювання характеристик підлеглих, до максимального використання їх індивідуальності, делегування виконавцям повноважень та відповідальності. Сьогодні активізація трудової діяльності трудових ресурсів виробничої організації в багатьох випадках забезпечується демократизацією менеджменту, організацією участі працівників у прийнятті рішень, створенням їм можливостей для поповнення знань і розвитку навичок.

Початок осмислення феномену самоменеджменту у науковій літературі можна віднести до середини 90-х років, і пов'язано це з такими іменами, як В. Карпічов, та Д. Френсіс, Л. Зайверт, М. Вудкок, Х. Швальбе, Т. Зайцева, М. Лукашевич, М. Орликовський. Самоменеджментом вважається послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час [1].

Мета самоменеджменту – перетворення особистості менеджера, економія його часу, виявлення і використання власних можливостей, проектування зовнішнього середовища, виявлення і аналіз уроків власного досвіду, раціональна організація самодіяльності.

У результаті застосування технологій самоменеджменту досягається більш високий рівень організації праці, виключаються стресові ситуації, підвищується кваліфікація праці, зменшується кількість помилок і прорахунків, знижується завантаженість і виникає почуття розкріпачення, досягаються професійні й кар'єрні (кадрові) цілі найкоротшим шляхом.

При систематичному застосуванні самоменеджменту в повсякденній практиці у менеджера виробляються здатності управляти собою, виявляти в собі резерви нових можливостей, впливати на оточуючих, уміння навчати й розвивати підлеглих, виробляти прагнення до освоєння інновацій (нововведень) тощо.

Головною перевагою самоменеджменту є раціональне використання й заощадження ресурсу власного часу. Ця концепція має пряме відношення до здійснення ділової кар'єри, оскільки дає можливість [2]:

– застосовувати самоменеджмент як інструмент підвищення ефективності роботи менеджера;

– забезпечувати комплексне вирішення проблем управління від постановки цілей і до досягнення кінцевих результатів, включаючи планування, прогнозування, ухвалення рішення і його реалізацію;

– оцінювати успіх менеджера, досягнутий завдяки самоорганізації й самовдосконаленню;

– оцінювати ефективність управління, досягнуту в результаті самонавчання менеджера раціональному використанню часу.

За проведеними дослідженнями можна зробити такі висновки. Нині вітчизняним підприємствам слід опановувати технології самоменеджменту, оскільки він створює можливості як для задоволення потреб творчої особистості, так і на задоволення потреб організації. Процесом впровадження самоменеджменту необхідно управляти, звертаючи увагу на діагностику підфункцій особистості (самомотивація, самоорганізація, самоконтроль), організаційних умов такого впровадження (менеджмент інформації, знань, комунікацій). До механізму формування індивідуального потенціалу самоменеджменту працівника входять технології самомотивації, вміння використовувати явні і неявні знання,

опанування технікою збереження здоров'я та інші. Слід також зважати на той факт, що на розвиток самоменеджменту впливають зовнішні (адміністративні) і внутрішні (особистісні) фактори, а також середовище взаємодії керівника з підлеглими (соціально–психологічний клімат, особливості корпоративної культури).

Література:
1. Бабчинська О.І. Інвестиції в корпоративну культуру організації / О.І. Бабчинська // Інвестиції: практика та досвід: Науково–практичний журнал. – 2012. – №4. – С. 16–17.
2. Красномовець В.А. Управління підбором персоналу як складова кадрового менеджменту підприємства / В. А. Красномовець // Регіональна бізнес–економіка та управління : науковий, виробничо–практичний журнал. – 2012. – № 2. – С. 23–27.

УДК 35.081

А.Г. Балдинюк, к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Слово лідерство сьогодні є дуже модним. Дуже багато книжок і наукових робіт написано про лідерство: якими якостями повинен володіти сучасний лідер, що всі ми повинні бути лідерами, що деякі люди є лідерами від природи, і як виховувати лідерів. Ця тема є дуже важливою для людства. Але є деякі застереження.

Створюється враження, що це лише чергове захоплення. Можна простежити, як змінювалось тлумачення слова «менеджмент» протягом останніх десятиріч.

Спочатку мова йшла про адміністрування. І тому перші книжки про менеджмент були про адміністрування, а перший журнал з цього спрямування мав назву «Щоквартальний огляд адміністративної науки».

Потім, так як адміністрування не принесло бажаних результатів, слово «адміністрування» було віднесено до менеджменту середньої ланки, до бюрократів, вони все ще продовжують адмініструвати, а новим словом стало «менеджмент».

З цієї причини більшість бізнес-шкіл змінили свою назву з «Вищої школи ділового адміністрування» на «Вищу школу менеджменту». Було з'ясовано, що адміністрування є лише частиною загальної задачі і що треба розширити і розуміти концепцію у набагато ширшому сенсі. Але і це не спрацювало. Процес менеджменту не приносив результатів, які очікувались і виникла нова мода, виражена словом «топ-менеджер», CEO (Chief Executive Officer) – генеральний виконавчий директор. Розроблялися програми для розвитку топ-менеджерів, тренінги для топ-менеджерів.

Тепер вже слово «менеджер» почали відносити до середньої ланки. Тобто що вини просто менеджери, а не топ-менеджери. Топ-менеджери, це набагато вищий управлінський рівень.

Слова, як бачимо, змінювались. Але можна погодитись, що і слово «топ-менеджер» не працює так, як на це сподівались.

З'явилося нове слово – «лідерство». Найбільше, чого не вистачало менеджерам – це бути лідерами. Але на жаль, парадигма мислення не змінилася. Ми як і раніше індивідуалізуємо та персоніфікуємо процес менеджменту і віримо, що змінивши назву та розширивши концепцію, ми змінимо феномен.

Та сталося не так, як очікувалось. Адміністратор, менеджер, топ-менеджер або лідер – парадигма не змінилася і, як і раніше, не спрацьовує. То що ж не працює? Це очікування того, що окремий індивідуум може керувати чим і ким завгодно.

Для успішної діяльності організації потрібна взаємодоповнююча команда. Видатний лідер, видатний менеджер, видатний топ-менеджер, видатний Прем'єр-міністр, видатний партнер – просто не існує, оскільки немає нічого досконалого.

Будь-що постійно змінюється та має свої сильні і слабкі сторони, має певні недоліки в окремих речах. Це є нормальним явищем. Ніхто не може бути видатним в кожній галузі в кожній ситуації завжди. Кожна людина має свої сильні і слабкі сторони.

Проте менеджмент – це задача бути лідером в організації, формувати організацію, робити її ефективною та організованою у коротко і довгостроковій перспективі, підтримувати сприятливий морально-психологічний клімат, що є дуже складним для однієї людини. Потрібна взаємодоповнююча команда, що складається з різних людей із різними управлінськими особливостями. Це пояснюється тим, що ми думаємо по-різному, в нас різні потреби, сподівання і очікування, різні стилі прийняття рішень. А через різні погляди на ситуацію виникають численні конфлікти.

То хто ж такий лідер? Яка його роль? Задача лідера створити умови, щоб у організації працівники з різними поглядами і здібностями плідно працювали разом заради загального успіху організації. Зробити так, щоб розбіжності працювали разом. Це означає не просто давати вказівки, що і коли робити тому чи іншому співробітнику. Хоча і це вміння є корисним в певних ситуаціях, особливо в кризових чи ризикованих обставинах, коли обмаль часу і він дуже цінний. І це теж є лідерство. Для організації, що знаходиться у розквіті і не схильна до ризику, тобто в нормальних умовах, лідерство полягає в тому, щоб об'єднати різних за стилями і поглядами співробітників для роботи разом по досягненню загальної мети організації. Щоб вони збагачували один одного різними точками зору, доповнювали один одного і тоді ціле буде набагато сильнішим, ніж його частини.

Як лідеру досягти цього? Як заставити розбіжності працювати разом? Створюючи культуру взаємної довіри і поваги. Під взаємною повагою розуміється не просто приємно розмовляти з іншими, поводитись чемно, привітно слухати і дивитися в очі. Ще Іммануіл Кант визначив, що «повага означає визнання суверенного права іншого бути не таким, як Ви». Тобто признати право іншої людини думати інакше. Це не означає, що ми повинні з ним погоджуватись, але потрібно дати йому простір для іншої думки.

Повага передбачає, що ви дозволяєте людині бути самим собою, відрізнятися від вас – і це дає вам можливість навчитися у неї чогось. А довіра – це розуміння, що у вас є спільні інтереси. Ви повинні вірити в те, що якщо зараз вам доведеться поступитися своїми інтересами, то і ваш колега потім зробить те ж саме. Тому що тільки так у довготривалій перспективі ви прийдете до результату, який влаштує вас обох.

Лідерський і менеджерський стилі управління існують не самі по собі, а доповнюють один одного. Керівник, що бажає бути ефективним, може і повинен використовувати їх виходячи з конкретних обставин, тому що ефективне управління – це робота, яку виконують колективи з начальників та їхніх послідовників.

Лідер – це той, хто бере на себе зобов'язання і виконує їх. Менеджери відповідають за управління компанією. Однак менеджер повинен бути одночасно і лідером, тому що якщо він не бере на себе зобов'язання і не виконує їх, то навіщо він потрібний. Тобто не всі лідери є менеджерами, але всі менеджери повинні бути лідерами.

УДК 331.005.95.96

А.М. Вдовиченко, к.е.н., доцент, **Т.В. Небога**, викладач
Одеська національна академія зв'язку імені О.С. Попова

ЕВОЛЮЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Практика господарювання підтверджує, що одним із чи не найважливіших факторів, що впливають на ефективність роботи будь-якої сфери діяльності, являється уміння використання кадрового персоналу. Значимість цього фактора особливо зростає в період трансформаційних перетворень та посилення конкурентної боротьби.

Не випадково цьому питанню приділяється все більше і більше уваги вченими дальнього (П. Друкер, Ф. Котлер, Дж. Стігліц та ін.), близького (В. Бовакін, А. Добриніна, Г. Журавльова, П. Пастма та ін.) зарубіжжя, а також вітчизняними (М. Буковинська, В. Василенко, Л. Мельник, Л. Федулова, Л. Червінська, Л. Цибульська) вченими.

Відомо, що в рамках кадрового менеджменту існує два напрямки: управляння персоналом і управляння людськими ресурсами. Більш прогресивним вважається другий напрямок, впровадження якого називають навіть мікроеволюцією в кадровому менеджменту. Дійсно, при виконанні цілого ряду вимог, система управління людськими ресурсами дає синергетичний ефект. І все ж при її реалізації виникає ряд протиріч: відсутність єдиної концепції, наявність в неї різних, деколи взаємно виключаючи і суперечливих систем; фактично присутня скрита форма інтенсивності праці, тощо.

На нашу думку, в умовах становлення інформаційного суспільства, об'єктивно виникає потреба у впровадженні нової системи кадрового менеджменту. Мова повинна йти про посилення індивідуального управління з метою реалізації потенціалу кожного учасника колективу. Тобто, це перехід від управління людськими ресурсами до самоуправління, перехід від системи жорсткого контролю до системи самоствердження і самоконтролю.

Слід погодитися з твердженнями Л. Мельника, що така система витікає із якісної трансформації технологічної бази. Остання, в свою чергу, впливає на процес трудової діяльності, на організацію виробництва, на відносини між людьми. Наслідком такого об'єктивного процесу стає синергізм людських зусиль [1].

Безумовно, перехід від системи контролю за персоналом до системи самоуправління і самоконтролю вимагає зміни кадрового менеджменту. Перш за все необхідно відходити від адміністративно-директивного управління персоналом. Основним завданням стає вміння сконцентрувати зусилля на сформуванні колективу спеціалістів, які вміють працювати, вирішувати не окремі, локальні, а комплексні проблеми з урахуванням невизначеності, динамізму трансформаційних перетворень. Замість прямого втручання в діяльність персоналу необхідно створити умови для забезпечення процесу навчання і самореалізації кожного. Контроль за ефективністю діяльності переходить від менеджера до безпосереднього працівника (самоконтроль). Зрозуміло, що і до персоналу пред'являють нові вимоги, і особливо коли мова йде про інноваційну діяльність: це здатність до глибокого аналізу і уміння робити висновки, які можуть стати основою для розробки стратегії і тактики підприємства, це творчий підхід до вирішення складних питань, це висока моральність і культура. З метою підняття ефективності праці і більш якісної її оцінки необхідно удосконалювати мотиваційні інструменти. Так Л. Червінська, наприклад, для мотивації інноваторів рекомендує «розмежовувати їх за різними формами творчості» [2].

Мало того, слід ширше використовувати досвід США, розвинених країн Європи: одержання премій за нововведення, які вплинули на результат діяльності фірми; за творчу ідею; різні почесні знаки, видача

субсидій на розробку нових ідей і реалізацію індивідуального проекту, тощо.

Впроваджуючи нову модель кадрового менеджменту, слід спиратися на відомі теорії ієрархії потреб А. Маслоу, де мова йде про самовираження і теорію «У» Д. Макгрегора. Автор стверджує, що якщо людина вільна в виборі своїх дій, вона працює без контролю, працює самостійно з великою віддачею.

Все вище зазначене є свідком того, що роль і значення кадрового менеджменту має велике значення для забезпечення економічного зростання і вирішення цілої низки питань. Тому в найближчий час необхідно «переглянути освітню політику» [3] в напрямку підготовки менеджерів нового типу.

Література:

1. Мельник А. Информационная экономика. / А. Мельник // Сумы. «Университетская книга». – 2003. – 285 с.
2. Червінська Л. Стимулювання інвестиційної діяльності персоналу / Л. Червінська // Економіка України. – 2011. – С. 53–65.
3. Федулова Л. Тенденції становлення новітнього технічного укладу світової економіки: роль управління інтелектуальною власністю / Л. Федулова, Л. Цибульська // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 23–35.

УДК 330.101.8

О.В. Калинчак, к.э.н. доцент, **С.Ф. Зернова**, преподаватель
Одесская национальная академия связи им. А.С. Попова

МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ: ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ АСПЕКТ

В условиях рыночной трансформации одним из важнейших факторов, влияющих на развитие экономики, является совершенствование менеджмента на микроэкономическом уровне. В свою очередь, эффективный менеджмент предприятия возможен при выработке действенного внутреннего экономического (хозяйственного) механизма и формировании внутренней предпринимательской среды.

Эффективное хозяйствование на уровне предприятия (фирмы) должно опираться на использование экономических законов в конкретных формах их проявления: планы, нормы и нормативы, цены, налоги, прибыль, финансы, заработная плата и др. Совершенствование хозяйственного механизма выражается в оптимизации всех его составных элементов

Следует отметить, что проблема создания цельной системы внутрипроизводственного хозяйственного механизма в Украине настоящий момент не решена. В настоящее время среди исследователей

данной проблемы нет единого мнения по поводу целесообразности использования рыночных отношений между структурными подразделениями предприятия.

Более убедительной, научно обоснованной точкой зрения представляется подход к проблеме Б. Валуева, А. Обнявко, О. Белинской, П. Вяткина, [1-4] и др., которые утверждают, что рыночные отношения между структурными подразделениями предприятия не могут работать в принципе, а показатели прибыли и рентабельности отдельных подразделений фирмы не характеризуют конечных результатов их работы.

Б. Валуев полагает, что предприятие как целостная система и его подразделения как отдельные элементы системы – это различные по целям, свойствам, возможностям месту во внутрипроизводственном разделении труда объекты [2]. Предприятие (фирма) является сложной экономической системой, поэтому внутрипроизводственный коммерческий расчет должен охватывать все его объекты, а общая цель предприятия может быть достигнута только через реализацию локальных экономических целей всех элементов системы.

А. Обнявко отмечает, что в отличие от предприятия, целью которого является совокупный экономический результат в виде прибыли, цели структурных подразделений можно сформулировать следующим образом: произвести определенное количество качественной продукции в соответствии с заключенными договорами; оптимизировать объем всех видов привлеченных ресурсов; оптимизировать уровень затрат; Данные цели конкретизируются в трех группах показателей: показатели объема и качества продукции (работ, услуг); уровень использования материальных и трудовых ресурсов из общих ресурсов предприятия – это показатели по использованию основных фондов, оборотных средств, численности персонала; затраты структурных подразделений.

Следует отметить, что наличие нескольких групп показателей усложняет комплексную оценку, необходимую для сравнения результатов деятельности различных подразделений. Поэтому перспективным является изучение возможности определения совокупного результата работы внутренних объектов с помощью интегральных показателей.

Другая часть исследователей при изучении проблем создания действенной системы внутрипроизводственного хозяйственного механизма разделяют мнение о целесообразности рыночных рычагов в отношениях между структурными подразделениями предприятия.

Это относится к предложениям использовать внутренне и трансфертные цены в управленческом учете, которые предлагают М. Грещак, В. Палий [5], либо использование расчетных чеков, с помощью которых будут совершаться внутрипроизводственные расчеты.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: при исследовании оценки деятельности отделов и служб предприятий необходимо учитывать

их функциональное отличие во внутрипроизводственном разделении труда, что определяет их целевую ориентацию, возможности и характер влияния на экономические объекты; целесообразно продолжить анализ неудачного отечественного опыта выведения рыночных рычагов во внутрипроизводственную сферу с целью избежать ошибок, сделанных в прошлом.

Литература:

1. Антипова С.П. К вопросу соотношения понятий «хозяйственный механизм», «экономический механизм», «внутренний экономический механизм»: единство и различия / С.П.Антипова, Н.А. Беличенко. // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – №2 (12). – С. 20–24.
2. Валуев Б.И. Внутрихозяйственный хозрасчет (опыт и пути совершенствования) / Б.И.Валуев, Я.М. Гулинский. – М.: Экономика, 1978. – 184 с.
3. Вяткин П.С. Цілі та завдання функціонування економічного механізму // Теорія і практика сучасної економіки: Матеріали VIII наук.-практ. конф. – Черкаси: ЧДТУ, 2007. – С. 172–175.
4. Обнявко А.В., Варичева Р.В. Сучасний стан використання елементів внутрішнього економічного механізму в управлінні підприємствами: Матеріали IV міжнародної наук.-практ.конф. – Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечнікова, 2008. – С. 122–124.
5. Палий В.Ф. Организация управленческого учета. / В.Ф.Палий. – Москва: Бератов – Пресс, 2003. – 224 с.

УДК 65.012.122

І.О. Лепьохіна, к.е.н., докторант
Класичний приватний університет

ЕКОНОМІЧНІ ТА НЕЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Методи мотивації – це способи управлінських впливів на персонал для досягнення цілей підприємства. Ці методи засновані на дії законів і закономірностей керування; вони припускають використання управлінським апаратом підприємства різних прийомів впливу на персонал для активізації його діяльності.

Мотиваційні методи класифікують за об'єктами мотивації, за використовуваними стимулами, видами потреб, спрямованості тощо. Керівникам варто застосовувати їх у практичній діяльності не як розрізнені й самостійні способи мотивації, а як цілісну систему.

В процесі наукового дослідження ми вважаємо за доцільне розглянути методи мотивації працівників, неекономічні методи мотивації й методи задоволення основних потреб підлеглих.

Нами встановлено, що до неекономічних методів мотивації належать організаційні і отримані.

Організаційні методи передбачають, насамперед, залучення працівників до участі в справах підприємства, тобто їм надається право голосу при розв'язанні ряду проблем (як правило, соціального характеру). Важливу роль грає мотивація перспективою отримати нові знання та навички. Вона робить працівників більш незалежними, самостійними, надає їм впевненість у завтрашньому дні.

Мотивація збагаченням змісту праці полягає в наданні людям більш змістовної, важливої, цікавої, соціально значимої праці, що відповідає їхнім особистим інтересам і схильностям, із широкими перспективами посадового і професійного росту, а також дозволяє проявляти їх творчі здатності, здійснювати контроль над ресурсами і умовами власної праці (коли кожний по можливості повинен бути сам собі шефом).

Морально-психологічні методи мотивації містять наступні основні елементи.

1. Створення умов, при яких люди зазнавали б професійну гордість за те, що краще інших можуть впоратися з дорученою роботою, причетність до неї, особисту відповідальність за її результати; відчували б цінність результатів, конкретну їхню важливість. Для того щоб робота приносила задоволення, завдання повинне містити відому частку ризику і можливість домогтися успіху.

2. Присутність виклику, забезпечення можливостей кожному на своєму робочому місці показати свої здатності, реалізувати себе в праці, довести, що він може щось зробити (причому це «щось» повинне одержати ім'я свого творця: наприклад, працівники, які відзначилися, отримують право підписувати документи, у розробці яких вони брали участь; це дозволяє їм відчути свою значимість).

3. Визнання, що він може бути особистим і публічним. Суть особистого визнання полягає в тому, що про працівників, які особливо відзначилися, згадують у спеціальних доповідях вищому керівництву організації, представляють йому, персонально поздоровляють із нагоди свят і сімейних дат. У нашій країні особисте визнання ще не одержало широкого поширення як метод мотивації працівників; більш поширене публічне визнання.

4. Постановка високих цілей, які надихають людей на ефективну працю.

5. Атмосфера взаємоповаги, довіри, заохочення розумного ризику і терпимості до помилок і невдач; уважне ставлення з боку керівництва та колег.

6. Просування в посаді, що поєднує всі розглянуті методи мотивації. Воно дає більш високу заробітну плату (економічний мотив), цікаву і змістовну роботу (організаційний мотив), а також відображає визнання

заслуг і авторитету особистості шляхом перекладу в більш високу статусну групу (моральний мотив). У той же час цей метод мотивації є внутрішньо обмеженим: в організації не так багато посад високого рангу, тим більше вільних; не всі люди здатні керувати і не всі до цього прагнуть; просування по службі вимагає підвищених витрат на перепідготовку.

7. Похвала при завершенні роботи великого обсягу, освоєнні нових методів праці або нової продукції, впровадженні раціоналізаторської пропозиції. Інакше кажучи, хвалити потрібно тоді, коли справа закінчена, коли на чомусь можна поставити крапку і приступити до нової роботи.

8. Схвалення в ході роботи, якщо справа йде на лад. У цьому випадку доречні такі слова: «правильно, продовжуйте», «покажіть цей прийом колезі, потім мені розповісте, як це вдалося». Схвалення можна сполучати з рекомендаціями, навіть із критикою: «Тут і тут все виходить правильно, а в цій операції припускаєте помилки». При цьому можна схвалити старання, старанність і рекомендувати інший спосіб виконання роботи.

Підтримка, коли працівник сумнівається, не впевнений, не може визначитися з вибором цілей, завдань, способів поведінки і дії. У цей момент підтримка вкрай необхідна. Людина особливо потребує підтримки при освоєнні нової справи.

Основна мета підтримки – усунути сумнів, непевність, коливання. Цей метод краще використовувати, коли працівник перебуває в стані розгубленості, пригніченості в результаті тривалих невдач, поганого настрою, коли людина має і необхідні знання, і вміння, а робота не виходить (як говорять, не клеїться).

Таким чином, керівник повинен ретельно спостерігати за підлеглими, щоб вирішити, які активні потреби рухають ними. Тому що згодом ці потреби міняються, то не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, буде ефективна увесь час.

УДК 65.013

І.П. Миколайчук, к.е.н., професор
Київський економічний інститут менеджменту

ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Успішне функціонування будь-якого підприємства значною мірою визначається його можливостями пристосовуватися до постійних змін, що відбуваються під впливом різноманітних зовнішніх обставин та внутрішніх чинників. Зазвичай під змінами розуміється комплекс заходів, здатних забезпечити успіх періоду переходу організації від одного рівня розвитку до іншого, більш високого [1].

Сферами організаційних змін можуть бути структури управління, завдання та основна діяльність, технологія, що застосовується, управлінська структура та бізнес-процеси, корпоративна культура, система управління персоналом тощо. Будь-який кризовий стан на підприємстві є одночасно для нього як ризиком, так і можливістю вийти на новий рівень організаційного розвитку та, відповідно, перейти на нову стадію життєвого циклу.

Проблеми управління організаційними змінами досліджували в різні части та продовжують досліджувати ряд науковців, серед яких – закордонні (М. Грін, Е. Гроув, П. Друкер, Дж. Коттер, З. Камерон, Д. Майстер, Л. Стаут, Дж. Харінгтон та ін.), російські (С.І. Ашмаріна, С.Н. Кужева, М.А. Шермет, Г.В. Широкова, В. Распопов, Д.В.Соколов та ін.), а також вітчизняні автори (Д.К. Воронков, Г. Жаворонкова, Н. Старик, Н. Подольчак. С. Стецiв тощо).

Актуальність обраної проблематики дослідження обумовлена тією обставиною, що реалізація значних змін в організації в першу чергу стосується змін в поведінці людей. Якщо працівники не змінять свого ставлення до змін, не освідомлять потребу в них для організації та для себе особисто, то прийняті керівництвом рішення щодо змін в будь-якій іншій підсистемі будуть безрезультатним або витратним процесом. Водночас, людський фактор є найбільш складним об’єктом дослідження серед інших складових внутрішнього середовища підприємства. Навіть за умов впровадження самих ефективних змін в організації люди можуть повести себе не зовсім раціонально, керуючись у своїй поведінці емоціями, типом темпераменту, мотивами, потребами та ціннісними установками. На їх поведінку також значно впливають такі соціальні фактори як освітньо-кваліфікаційний рівень, вік, стать, виховання тощо. При здійснення змін в організації одним із основних завдань керівників є максимальне сприяння працівникам у їхній адаптації до мінливих ситуацій, оскільки їм потрібен час, щоб усвідомити зміст подій в організації, пройти шлях внутрішнього особистісного розвитку, та усвідомити неминучість здійснення змін.

Не секрет, що люди реагують на зміни по-різному й по типу реакції умовно діляться на фундаменталістів, хамелеонів і новаторів [2]. Перші часто беруть під сумнів зміни й відстоюють перевірені на досвіді устояні цінності, другі – обирають вичікувальну й пасивну позицію, а згодом з вигодою для себе примикають до домінуючої тенденції. Для успішного здійснення змін членам команди необхідно визначити строки й напрямки діяльності, забезпечити доступ до інформації і емоційну підтримку (створити в організації атмосферу довіри). Основну увагу рекомендується приділяти саме хамелеонам, тому що фундаменталісти занадто негативно дивляться на можливі зміни, а новатори не мають потреби в агітації. Організація не може успішно подолати перехідний період до того часу, поки більшість індивідуумів не подолають власний перехідний бар'єр.

Якщо працівник вірить, що зміни призведуть до підвищення безпеки та зменшення рівня невизначеності для його існування, а також особисто йому принесуть корисні результати – незалежно від їх ступеню, то лише тоді він буде сприймати їх позитивно. І навпаки, якщо працівники вважають, що зміни підвищать рівень небезпеки їх функціонування та успішної діяльності в організації, то вони будуть чинити їм опір.

Література:
1. Ашмарина С.И. Управление изменениями. учеб. пособие / С.И. Ашмарина, Б.Н. Герасимов. – М.: Рид Групп, 2011. – 208 с.
2. Толмачева С. Организационные изменения: реакция персонала // http://www.kadr2000.ru/news/15

УДК 005.963.1

С.Н. Хмелевский, к.э.н.
Черниговский государственный технологический університет

ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Ключевым вопросом для современных предприятий, стремящихся к экономическому успеху и к победе в жестокой конкуренции, является наличие, а точнее обладание человеческим капиталом, способным поддерживать принятую стратегию развития предприятия [1].

Удовлетворить потребности предприятия в квалифицированных кадрах и эффективно использовать их с учетом возможностей самореализации каждого работника в рамках данной предприятия способен кадровый менеджмент. Он, безусловно, является специфической сферой менеджмента, поскольку люди по своему характеру отличаются от иных ресурсов и требуют особенных подходов и методов управления.

Специфика человеческих ресурсов выражается в том, что, во-первых, люди наделены интеллектом, их реакция на управление эмоциональна, продумана, а не механическая, а это означает, что процесс взаимодействия двусторонний; во-вторых, люди постоянно усовершенствуются и развиваются; в-третьих, отношения базируются на долгосрочной основе, поскольку трудовая жизнь человека может длиться 30–50 лет. И, наконец, люди приходят на работу осмысленно, с определенными целями и мотивами.

Кадровый менеджмент не стоит на месте. Во многом он развивается одновременно с общемировой цивилизацией. Движение за демократизацию в Европе покончило с тезисом о том, что создание благоприятного рабочего климата само собой приведет к наилучшим результатам. Производственную организацию стали рассматривать скорее

как сплетение интересов различных групп, а человек был поставлен во главу угла всей системы управления. Широкое распространение получили различные формы участия работников в процессах организации труда [2].

Развитие рыночной экономики и связанный с этим процесс формирования новых экономических отношений заставил по-новому взглянуть на некоторые теоретические аспекты кадрового менеджмента, критически переосмыслить возникшие проблемы, выработать адекватные современным условиям развития экономики подходы к решению этого вопроса.

Сущность трансформационных процессов в управлении людьми в условиях профессиональной деятельности можно проследить по рис. 1.

В современных условиях управление персоналом должно приобрести системность и завершенность на основе комплексного решения кадровых проблем, внедрения новых и совершенствования существующих форм и методов кадровой работы. Комплексный подход к управлению кадрами предполагает учет организационно-экономических, соціально-психологических, правовых, технических, педагогических и других аспектов в их совокупности и взаимосвязи при определяющей роли социально–экономических факторов [2].

Важной задачей высшего руководства любого предприятия в настоящие время становится выработка и проведение кадровой стратегии, обеспечивающей предприятию долгосрочные конкурентные преимущества [1].

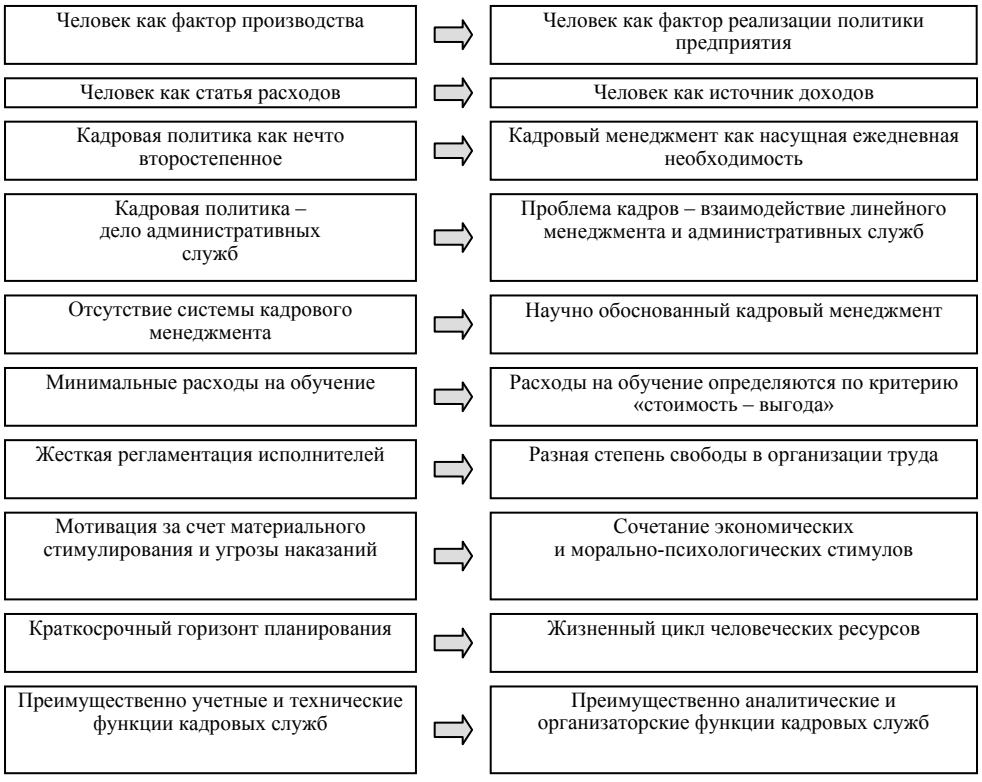


Рис. 1. Трансформационные процессы в кадровом менеджменте

Возникает необходимость разработки организационных, правовых, экономических, социальных и психологических проблем совершенствования деятельности кадровых служб и организации управления персоналом. Их решение связано с диагностикой профессионально важных качеств участников производства, повышением уровня их профессионально-квалификационной культуры, с созданием системы непрерывного образования руководителей всех рангов и работников по кадрам, направленной на обучение их методам работы с людьми и управления трудовыми коллективами, на выработку у них умений и навыков, необходимых для управленческой деятельности.

Литература:
1. Артамонова Н. В. Современные проблемы кадрового менеджмента / Н.В. Артамонова, Л.П.Фрумкин . – СПбГУАП. СПб., 2001. – 26 с.
2. Щёкин Г.В. Основы кадрового менеджмента: учебник. / Г.В. Щёкин – К.: МАУП, 2004. – 280 с.

УДК 338.47.

А.С. Сорокіна, викладач
Харківський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Платформа управління знаннями – це рішення для організації, інтеграції великих інформаційних масивів, пошуку і виявлення прихованих неочевидних знань з можливістю накопичення та збереження знань організації. Швидка і гнучка система повинна працювати незалежно від точки доступу, з різними типами сховищ даних, з різнорідною інформацією на різних мовах. У зв'язку з цим доцільно розглянути основні вимоги до систем управління знаннями, пропоновані до них на світовому ринку. Адже використання максимального числа джерел даних, висока швидкість обробки запитів, повнота і достовірність результатів – це лише деякі характеристики подібних систем управління знаннями.

Першою вимогою є те, що пошук документів повинен забезпечуватися смисловою та логічною складовою та мати елементи нечіткого пошуку, і всі ці вимоги пов’язані зі мовною складовою пошуку. Для нечіткого пошуку інформації застосовується механізм адаптивного розпізнавання образів APRP (Adaptive Pattern Recognition Processing У режимі логічного пошуку можна використовувати оператори алгебри логіки (OR, AND, NOT, WITHIN) [1].

Персоніфікація роботи, збереження та обмін знаннями – ключовий момент в управлінні знаннями. Все, що створено аналітиками та

експертами організації зберігається у вигляді тих інтелектуальних ресурсів, які були ними розроблені, апробовані і використовувалися в роботі. Крім цього, система повинна дозволяти користувачеві створювати набори власних лінгвістичних ресурсів, персоналізованих фільтрів, власні унікальні пошукові інтерфейси, оповіщення про появу шуканої інформації і поширювати результати дослідницької та аналітичний роботи між користувачами системи за допомогою публічних папок.

Локалізація областей дослідження дозволить мінімізувати інформаційний шум під час роботи. Використання спеціалізованих словників (тезаурусів), таксономії по різних предметних областях і одночасно персональних бібліотек (по суті – інформаційних зон) надають можливість користувачам проводити дослідження по окремим сферам інтересів «не заважаючи один одному» і «не плутаючи специфічні терміни».

Підтримка різноманітних форматів документів – необхідна вимога до системи управління знаннями, система повинна забезпечувати ефективну роботу практично з будь-якими форматами документів, що охоплюють всі типи додатків та крім цього є потреба у тому, щоб користувач міг оперативно змінювати інформацію, що надається системою і підключати до системи власні конвертори.

Підтримка широкого кола джерел реалізується через підтримку файлів, що знаходяться у файловій системі комп'ютерів в LAN або WAN; системах управління базами даних (Oracle, MS SQL, Sybase, Informix, Teradata і інших СУБД); поштових та корпоративних системах (MS Exchange, Lotus); системах документообігу (Documentum, File–Net Panagon); HTML-сторінках; різних архівах і т. ін.

Апаратно-програмна платформа повинна забезпечувати підтримку більшості існуючих програмно–апаратних платформ, таких як Microsoft Windows NT, UNIX (Sun Solaris, Linux, IBM / AIX, HP–UX) і т. ін. Важливим чинником також є можливість організації крос-платформної роботи системи.

Отже, тільки система, відповідна перерахованим вимогам повинна позиціонуватися як система управління знаннями – вимоги дуже масштабні і жорсткі – але тільки така система вирішить то безліч завдань по управлінню організацією та безпеки її діяльності. Зі світових лідерів, за матеріалами Gartner Group [2] в Україні представлена лише Convera Technologies [3].

Література:

1. Комов С. Корпоративные знания: как ими управлять? – Корпоративные системы. – №3. –2005.
2. http://www.gartner.com/technology/home.jsp.
3. http://www.ant.kiev.ua/convera/main.html.

УДК 005.96

Г.С. Єрьоменко, аспірант
Запорізька державна інженерна академія

ФОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Накопичені теоретичні здобутки та практичний досвід, що відображають соціально-економічні аспекти управління трудовою сферою зарубіжних підприємств, до висвітлення сутності й структури трудової сфери, визначення її місця в системі управління підприємствами, дають змогу оцінити методичні підходи трудової сфери та рівня соціальної відповідальності підприємств, організаційно-функціональні моделі управління трудовою сферою яка функціонує в інших країнах.

Сучасні умови, в яких функціонують зарубіжні промислові підприємства, потребують пошуку нових механізмів управління персоналом, здатних забезпечити досягнення цілей підприємства, вчасно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі і забезпечити підприємству міцну позицію на ринку в довгостроковій перспективі.

Проблеми регулювання соціально-трудових відносин, які ґрунтуються на законодавчо гарантованих правах найманих працівників, і до яких належить право на захист від звільнення, вимагає як від роботодавця, а також від працівника дотримання протягом певного часу відмови від укладеного між ними договору про наймання.

У США при складанні колективних договорів обов'язково включають 4 основні розділи: статус профспілки і прерогативи адміністрації, де профспілки мають різний ступінь визнання в адміністрацій; розмір заробітної плати і тривалість робочого дня, оплата понаднормових, святкових, відпусток, додаткові виплати (страхування здоров'я і пенсійне забезпечення), аспекти, на яких засновуються при проведенні переговорів з цих питань: зарплата у конкурентів і середньогалузева зарплата, можливість платити ту чи іншу зарплату, вартість життя, продуктивність праці; виробничий стаж і гаранта зайнятості, оскільки зайнятість не гарантується федеральним законодавством; процедури врегулювання трудових суперечок.

За кордоном зазвичай враховується ефективність таких психологічних прийомів, як: відкрита, прозора економіка, доступність для кожного працівника інформації про стан фірми і заходи щодо її поліпшення, а також принцип «рівних жертв», що сприймається як прояв справедливості і рівної відповідальності всіх членів колективу незалежно від посади.

Зокрема в Німеччині практика соціального партнерства набула широкого розвитку і постійно розвивається, випереджаючи на певних історичних по воротах практику інших європейських країн. Співпраця соціальних партнерів у Німеччині, яка пройшла тривалий шлях

еволюційного розвитку; сучасна сутність соціального партнерства концентрується в основному у понятті «мітбештіммунг», або правовому забезпеченні участі найманих працівників в управлінні підприємством і прийнятті соціально-економічних рішень. «Мітбештіммунг» реалізується на рівні конкретного суб'єкта господарювання.

Таким чином, накопичені здобутки європейських країн, де основну увагу приділяють одержанню державних пільг, гарантій; японських профспілок, зайнятих головним чином боротьбою за гарантії довічного наймання; Великобританії, де профспілки організовані в рамках професії, у США – галузі переконують, що важливою умовою успішної реалізації соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство, а також дають можливість належним чином формувати підходи до управління персоналом та використовувати їх досвід.

УДК 331.1

О.Е. Сенічкіна, аспірант
Харківський національний економічний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Майбутнє України великою мірою визначається засвоєнням моделі інноваційного розвитку економіки, якій притаманна дієва система спонукання до розвитку науково-технічної активності, конкурентоспроможної праці. У зв'язку з цим набувають особливого значення питання відновлення винахідницької та раціоналізаторської активності на підприємствах, створення могутніх стимулів до розвитку інтелектуальної праці, пов'язаної з розробкою та впровадженням інновацій у всіх сферах трудової діяльності, зокрема, у промисловості.

Значний внесок у розвиток наукової думки стосовно мотивації до інноваційної праці, зроблено вітчизняними вченими, серед них – А. Амоша, Д.П. Богиня, Б.М. Генкін, Н. Дишлюк, І.А. Петрова, Н.П. Сисоліна, Д.Є. Козенков, А. Колот, М.В. Семикіна, В.В. Стадник та інші.

Водночас, наукові підходи до стимулювання інноваційної праці є недостатньо розробленими. Тому метою роботи є на основі визначення мотивів та стимулів працівників, які займаються інноваційною працею, розробити теоретичні положення щодо стимулювання інноваційної праці.

Оскільки працівники інноваційної праці мають особливості, то й їх потреби відрізняються від потреб інших працівників, а саме: необхідність у безперервному навчанні, у самореалізації, у творчому саморозвитку, у пізнанні.

Існують внутрішні та зовнішні чинники які впливають на працівника. Внутрішні це потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, творчі здібності працівника. Зовнішні в свою чергу це умови, організація оплати праці, рівень життя. В свою чергу зовнішні чинники можуть бути як стимулами (мотивами – спонукачами) так і антистимулами (мотиви-гальма) трудової діяльності. Під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників формується трудова поведінка від якої залежить творчий доробок. В свою чергу досягнутий результат (творчий доробок) починає впливати на стимули підприємства [1, с.9-11].

Дослідження американських вчених довели, що творчі працівники прагнуть до результативної інноваційної праці самі, тобто в них є самомотивація, це необхідно враховувати при створенні дієвого мотиваційного механізму [10, с.15]. Мотив досягнень, на думку багатьох зарубіжних психологів є основним мотивом інноваційного працівника. Роль самомотивації та мотив досягнень, а також причини низької вмотивованості працівників у інноваційній діяльності (основною причиною є негнучкість системи оплати праці) вимагають формування дієвого мотиваційного механізму.

Дієва система стимулювання має містити:

– сукупність стимулів для вищого керівництва менеджменту;

– сукупність стимулів для працівників інноваційної діяльності та менеджерів.

Не дивлячись на те що для підприємства передусім має значення комерційний результат інноваційного процесу, помилково було б за основу системи стимулювання брати лише кінцевий результат (комерційний). Також при формуванні дієвої системи стимулювання необхідно зважати на те, що у (найчастіші) процесі беруть безпосередньо участь усі внутрішні елементи підприємства, тобто необхідно заохочувати всі структурні ланки.

Важливо розвивати творчі здібності працівника: заохочувати його активність у пошуку нового (знань, ідей), у прийнятті нестандартних рішень, підтримувати творчу атмосферу в колективі, підвищувати кваліфікацію працівника, залучати до конференцій (змагань, повідомляти світу про досягнуті результати (публікації) – все це повинно постійно здійснюватися, а застосовані методи стимулювання збагачуватися відповідно до зміни мотиваційних преференцій виконавців.

Форми і методи стимулювання мають загальний характер та поділяються на матеріальні та нематеріальні прямої та непрямої дії [9, с.157]. Прямої пов’язані більш з досягненням кінцевого результату, за допомогою творчості працівника. Непрямої сприяють формування сприятливого для інноваційної діяльності середовища.

Виходячи із викладених вище базових концептуальних положень Н.Д. Лук’янченко, С.Ю. Бунтовський розробили комплексний механізм стимулювання інноваційної праці, як сукупність трьох головних блоків:

1) матеріальні методи стимулювання;

2) нематеріальні методи стимулювання;

3) соціальний пакет (виплати та пільги соціального характеру) [2, с.92-94].

Наведена схема відповідає нашому баченню механізму стимулювання інноваційної праці, але ми по іншому пропонуємо наповнення блоків матеріального та нематеріального стимулювання (буде розглянуто далі), соціальний блок, в свою чергу не включаємо.

Основних принципах, які побудовані за допомогою оцінки наступних показників:

– рівень компетенцій працівника, його професійних та особистісних рис (необхідно пам'ятати про існування порогових та диференційних компетенцій);

– трудову поведінку, якість праці та її складність, наявність в ній істинно творчих, новаторських елементів, нетрадиційних рішень, ініціативи;

– одержання нових результатів (можна використовувати % у прибутках, у бонусах).

При цьому необхідно зауважити, що перший пункт він може бути не змінний впродовж декількох років. Варто зауважити про необхідність формування фіксованої та змінної винагороди. Фіксована винагорода розраховується відповідно до рівня компетенцій (пункт 1) на основі того що працівник працював та виконував свої зобов'язання. Змінна залежить від пункту 2 та 3, які повинні розраховуватися кожного разу при нарахуванні матеріального винагородження. В свою чергу одержання нових результатів повинно враховувати: розробку та реалізацію творчий ідей, розробку нових видів продукції, розробку пропозицій щодо удосконалення якісних характеристик продукції, розробку нових технологій, впровадження нововведень у бізнес-процеси. Таких підхід забезпечує оцінку індивідуального внеску працівника у досягнуті результати. Це звісно не виключає інших додаткових премій та доплат на роздум керівництва, таких як: за мінімізацію виробничих витрат, за укладання вигідних контрактів, за результати конкурсів професійної майстерності, за якісну підготовку та перепідготовку кадрів.

Серед нематеріальних методів стимулювання як підтверджено результатами проведених соціологічних досліджень та експертних опитувань фахівців та робітників промислових підприємств, найбільш суттєвий вплив на розвиток інноваційної активності працюючих здійснюють такі заходи, як залучення їх до прийняття управлінських рішень щодо нарощування інноваційного потенціалу виробництва, можливість підвищення професійної кваліфікації, відповідність роботи творчим та професійним здібностям працівника, можливість участі у науково-практичних конференціях, суспільне визнання трудових заслуг,

збагачення змісту праці, забезпечення сучасними ресурсами, звільнення від допоміжної роботи, створення творчої атмосфери, надання автономності, підвищення престижу інноваційної праці, розширення загального кругозору.

Розвиваючись під впливом різноманітних внутрішніх та зовнішніх факторів, мотивація до трудової та творчої діяльності є складним, відносно стійким процесом спонукання, стимулювання окремої людини чи групи людей до цілеспрямованої поведінки або до виконання певних дій, скерованих на досягнення власних цілей або мети організації. Все це необхідно пам'ятати при створенні дієвого механізму стимулювання інноваційної праці.

Література:

1. Дишлюк Н. Мотивація і поведінка людини в сфері праці // Україна: аспекти праці. – 1997, № 3 – 4, С. 9 –11.
2. Лукянченко Н.Д., Бунтовський С.Ю. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика:монографія / Н.Д. Лук'янченко, С.Ю. Бунтовський; МОН України. Донецький нац. ун-т. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 169 с.
3. Назаревский В.А. Управление научно–техническим прогрессом в промышленности США. – М.: Наука, 1988. – 145 с.
4. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка та стратегія забезпечення. – Дніпропетровськ: Видавництво ДЕУП, 2006. – 276 с.
5. Перлаки И. Нововведения в организациях / Пер. со словацкого; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – 144 с.
6. Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1999. – 228 с.
7. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
8. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства:методологія, механізм, моделі: Монографія. – Х.: ІНЖЕК, 2006. – 496 с.
9. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В.В. Стадник. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 271 с.
10. Management Review, 1987. Jan., P.15.

УДК 65.015

О.О. Михайлов, аспірант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ФУНКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ринкові відносини, що постійно адаптуються до нашого життя і впливають на стратегію і тактику управління працею на підприємствах, безумовно призводять до зміни функцій працівників кадрових служб, які на сьогодні ще недостатньо підготовлені до відповідних змін.

Результати практичних досліджень діяльності підприємств та їх аналіз дозволяють визначити такі основні проблеми в роботі з кадрами: відносно низький рівень виконавчої і трудової дисципліни; недостатня кваліфікація персоналу працівників у організаціях; недостатній професійний рівень окремих керівників; незадовільний морально-психологічний клімат; низький рівень мотивації робітників і недостатня ініціативність при вирішенні виробничих проблем; перехід кваліфікованих працівників в комерційні структури і наявність проблеми конфронтації адміністрації та персоналу. Все це свідчить про необхідність удосконалення функціональних обов'язків працівників кадрових служб підприємств.

Функції працівників кадрової служби на вітчизняних підприємствах найчастіше полягають у прийомі і звільненні людей, організації підготовки і перепідготовки кадрів, вивченні руху та плинності кадрів, веденні кадрової документації та складанні статистичної звітності, зберіганні і заповненні трудових книжок. Вони продовжують бути лише другорядними органами збору і обробки кадрової інформації, не маючи доступу до управління кадрами, до розробки системи оплати праці, до регулювання професійного просування персоналу.

Проведене анкетування і опитування керівників досліджуваних підприємств та керівників кадрових служб виявило диференціацію значущості у процесі управління персоналом певних функцій працівників кадрових служб:

– висока – формування стабільного колективу; організація підбору та оцінка кадрів; зміцнення дисципліни та скорочення плинності кадрів, що значно підвищується в сучасних умовах;

– середня – організація професійної підготовки; організація професійного просування та адаптації; розстановка та підвищення кваліфікації персоналу; формування резерву на висунення; оцінка результатів роботи та атестація персоналу;

– низька – визначення майбутньої потреби в кадрах; організація профорієнтації; оцінка розробка системи матеріального стимулювання персоналу.

Враховуючи сказане, доцільно функції працівників кадрових служб по управлінню персоналом доповнити наступними необхідними функціональними блоками і управлінськими функціями:

– забезпечення системи якісними трудовими ресурсами – планування потреби, активні методи підбору і відбору персоналу;

– управління витратами на персонал – аналіз і управління плинністю кадрів;

– розвиток персоналу – організація навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу, створення резерву кадрів і планування кар'єри;

– підтримка і стабілізація персоналу – стимулювання і нормування праці, розробка і здійснення соціальної політики, профілактика конфліктів, технічне забезпечення, медичне обслуговування.

Таким чином, проведений аналіз функцій працівників кадрових служб підприємств досліджуваного регіону дає змогу стверджувати, що проблеми управління персоналом на найближчу перспективу будуть постійно знаходитись в центрі уваги їх керівництва, тому що службу управління персоналом не можна відокремлювати від системи управління підприємством у цілому через те, що перша охоплює не тільки власні функціональні підрозділи, але і лінійних керівників, керівників всіх підрозділів підприємств, що виконують функції технічного, виробничого, економічного та іншого управління, і від їх дієвої роботи з персоналом залежить ефективне управління підприємствами в сучасних умовах.

УДК 331.103.6

Д.А. Бунецька, магістрант, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасному світі управління персоналом грає дуже важливу роль в розвитку суспільства, оскільки від правильного підходу до управління персоналом залежить управління організацією в цілому. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим оволодіння основами формування ефективної системи управління персоналом набуває особливої актуальності [1].

Головною особливістю управління підприємством за сучасних умов є те, що ефективна система управління – це, перш за все, системи, що здатна забезпечити швидку адаптацію підприємства до змін його бізнес-середовища за умов максимально можливого врахування запитів і задоволення потреб потенційних споживачів. Отримання прибутку має розглядатися виключно як результат ефективного функціонування такої управлінської системи [2].

Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція управлінської діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування організації. Головна мета системи управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства

працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Формування системи управління персоналом передбачає, насамперед, побудову «дерева цілей», причому цілей працівників і цілей адміністрації, забезпечення їхньої найменшої суперечливості, виявлення ролі і місця управління персоналом у забезпеченні головних цілей підприємства. Далі вирішуються питання щодо організаційної структури служби управління персоналом:

– диференціювання основних структурних компонентів, які відображують систему організації ефективного управління персоналом;

– виявлення структурних ланок служби;

– формування їх цільових задач та функцій;

– побудова структури управління персоналом в залежності від особливостей підприємства и сформованої на ній структури управління;

– взаємозв'язки структурних підрозділів служби управління персоналом між собою та з другими управлінськими структурами підприємства.

На наступному етапі, в залежності від організаційно-структурної побудови служби управління персоналом, пророблюються питання інформаційного забезпечення управлінських рішень – зміст, шляхи руху та носії інформації [3].

Підсумовуючи вище сказане слід зазначити, що сучасні підприємства та організації функціонують в ринкових умовах, що динамічно змінюються і це зумовлює їх керівництво постійно удосконалювати систему управління персоналом і відповідно його оцінку, як її базового елементу. Головною запорукою успіху будь-якої організації є персонал підприємства, який здатний досягати поставлених цілей. Тому, в сучасних умовах ринкової економіки, дослідження питання формування ефективної системи оцінки персоналу підприємств та організацій набуває все більшої привабливості та актуальності.

Література:

1. Гунченко М.В. Теоретична сутність та зміст сучасних методів управління персоналом / М.В. Гунченко // Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях: материалы четвертой всеукраинской научной web-конференции молодых ученых. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. – С.136–137.
2. Бакало Н.В. Розвиток процесу управління підприємством в умовах ринку / Н.В. Бакало, О.О. Авдєєва // Особенности развития регионов Украины в новых экономических условиях: материалы четвертой всеукраинской научной web-конференции молодых ученых. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. – С.120–121.
3. Дашко І.М. Формування системи управління персоналом / І.М. Дашко // [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=40312

УДК 339.0138.007

К.В. Бурсала, магістрант, **Р.І. Біловол**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ – НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження теоретичних і практичних аспектів про це су управління персоналом дало можливість виявити низький рівень його результативності, авторитетності і зробити висновок, що в умовах розвитку ринкових відносин уже не достатньо вдосконалення окремих аспектів управління персоналом, а тому необхідна комплексна система управління персоналом підприємства на основі маркетингу, яка може розв'язати проблеми, що пов'язані із залученням та підбором персоналу для кадрової служби; підвищенням кваліфікації та управлінням діловою кар'єрою. Маркетинг персоналу повинен стати одним з найважливіших чинників виживання підприємств в умовах ринкових відносин.

Аналіз літературних джерел свідчить, що автори визначають маркетинг персоналу як концепцію постачання у кадровій сфері, як філософію і стратегію менеджменту людських ресурсів, спрямовану на потреби працівників та інтегровану в політику підприємства. Концепція маркетингу персоналу, на нашу думку, повинна бути заснована на ринкових аспектах кадрового сектору, з орієнтацією на сферу постачання, здатна забезпечувати поповнення підприємства необхідною кількістю співробітників і довгостроковий зв'язок їх з підприємництвом.

Маркетинг персоналу – це вид управлінської діяльності, спрямований на визначення і покриття потреби в персоналі. При цьому маркетинг персоналу рекомендується розглядати в широкому значенні – як певну філософію і стратегію управління людськими ресурсами, та вузькому – як особливу функцію служби управління персоналом. Роль маркетинг персоналу полягає в приведенні системи підготовки фахівців у відповідність до попиту на робочу силу на ринку праці сьогодні, завтра і в майбутньому. Не може ефективно працювати підприємства, якщо воно не буде забезпечене високопрофесійними працівниками.

Для ефективного маркетингу персоналу на підприємстві варто визначити його функції та під функції:

– аналітична функція – вивчення ринку праці; аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів; стратегічний аналіз; аналіз кадрової політики;

– виробнича функція – організація формування робочої сили, людських ресурсів, розроблення кадрових технологій; логістика маркетингу персоналу; управління якістю і конкурентоспроможністю персоналу;

– функція розвитку персоналу – оцінка персоналу і його діяльності; кадровий аудит; планування розвитку; організація, мотивація, контроль розвитку;

– функція управління: організація стратегічного й оперативного управління; управління трудовими ресурсами (демографічними процесами, освітою і профорієнтацією, соціальним розвитком); управління зайнятістю (робочими місцями, розподілом, пере розподілом); управління персоналом (працею, кадрами, соціально-демографічними процесами); інформаційне забезпечення управління маркетингу персоналу; організація стратегічного й оперативного контролінгу маркетингу персоналу; формування системи комунікацій на підприємстві у регіоні, країні;

– стратегічна функція: аналіз ситуації на ринку праці (дослідження ринку, особливостей макро-, мікро- і внутрішнього середовищ підприємства; формування цілей і розроблення ринкових засад кадрової стратегії, визначення принципів кадрової політики при досягненні цілей організації; розроблення системи стратегічного управління маркетингу персоналу.

Система управління персоналом підприємства складається з двох підсистем.

Тактична підсистем а управління маркетингом персоналу повинна виконувати традиційні функції: набір персоналу; організація підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації; організація розподілу, переміщення, звільнення працівників; оцінка кандидатів на просування по службовій кар’єрі; облік і планування потреби в кадрах у межах року.

Стратегічна підсистема управління маркетингом персоналу повинна бути зорієнтована на розробку кадрової політики на перспективу і покликана оцінити можливості персоналу, провести аналіз ситуації на ринку праці, виявити сильні і слабкі сторони персоналу підприємства й порівняти його з основними конкурентами на ринку праці.

На нашу думку, на вітчизняних підприємствах функціональним підрозділом у службі управління персоналом може стати підрозділ маркетингу персоналу, який буде виконувати наступні функції:

– розробляти обґрунтовані рекомендації і методи вирішення конкретних проблем маркетингу персоналу;

– проводити маркетингові дослідження з метою формування стратегії, організацію реклами персоналу;

– забезпечувати внутрішні та зовнішні зв’язки організації з ринком праці й ринком освітніх послуг;

– формувати внутрішній маркетинг персоналу, здійснювати його децентралізацію з метою підвищення відповідальності керівника структурного підрозділу за забезпечення потреби у персоналі і професійного розвитку працівників.

Таким чином, реальна сукупність прийнятих керівництвом підприємства рішень з маркетингу персоналу утворює в системі управління разом з економічними, виробничими і підприємницькими функціями комплекс рішень, які можуть бути спрямована на актуальніші його сфери: найом, дослідження та відбір потрібного для підприємства персоналу, який в змозі забезпечити йому конкурентоспроможність.

УДК 316.354

Ю.Д. Вітко, магістрант, **В.О. Зіміна**, магістрант, **Ю.О. Рида**, магістрант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ СУЧАСНОГО ПЕРСОНАЛ-МЕНЕДЖМЕНТУ

Прискорення процесів глобалізації, посилення конкуренції на ринках, зростання дефіциту вузьких спеціалістів та збільшення попиту на професіоналів свідчить про те, що найближчим часом сфера інноваційних персонал-технологій буде активно розширятися. Водночас слід зазначити, що сьогодні ця проблематика перебуває на стадії розроблення, що також зумовлює її актуальність.

Метою дослідження є аналіз і порівняння сучасних інноваційних технологій персонал-менеджменту.

Застосування сучасних персонал-технологій забезпечує вирішення низки питань: вибір раціональної форми взаємодії персоналу; встановлення продуктивної високоорганізаційної співпраці та партнерства; забезпечення ефективної внутрішньої організації та зовнішньої адаптації; впровадження передових інформаційних, управлінських та організаційних інновацій.

Найбільш продуктивними, на нашу думку, інноваційними персонал-технологіями є скринінг, рекрутинг та хедхантинг.

Скринінг – «поверхневий підбір», що проводиться за формальними ознаками: освіта, вік, стать, досвід роботи та ін. В результаті, отримавши певну кількість резюме, відбір здійснює сам замовник, а кадрове агентство виконує роль постачальника підходящих кандидатів (це переважно т. з. «сині комірці», тобто допоміжний і обслуговуючий персонал). Великою перевагою скринінгу є фіксована і невелика вартість. В Україні ця послуга почала набувати популярності з вересня 2008 року [2].

Рекрутинг – «поглиблений підбір», що враховує особистісні обов’язки та ділові якості претендента, здійснюється рекрутинговим агентством по базі кандидатів та відгукам на оголошення в ЗМІ. Результат підбору залежить від досвіду рекрутера та змісту бази кандидатів. Переваги для

компаній, які звертаються до таких агентств беззаперечні: економія часу та витрат на пошук та відбір декількох кандидатів із великої кількості бажаючих; надійність; швидкість; конфіденційність. Рекрутинг націлений на пошук т. з. «білих комірців», тобто спеціалістів середньої ланки.

Хедхантинг – «якісний пошук», що враховує особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділових та особистих якостей кандидата та організовується прямим шляхом – без оголошення вакансій в ЗМІ. Цільовими кандидатами є т. з. «золоті комірці» – вищі керівники. Хедхантинг слід розглядати як складний бізнес-процес, основними етапами якого є: глибокий аналіз діяльності компанії та її ринку, аналіз потреб у персоналі, визначення зони пошуку кандидатів, «вербування» потенційного працівника, організація та проведення співбесіди з консультантом і роботодавцем, і, нарешті, безпосередньо укладення контракту і гарантійний супровід обраного кандидата на робочому місці. Послуга хедхантингу є досить дорогою: у світовій практиці гонорар за пошук і «переманювання» фахівця складає близько 30% від загального річного доходу прийнятого на роботу кандидата. В Україні в середньому ця частка варіюється від 20 до 35% [1].

Отже, інноваційні технології сучасного персонал-менеджменту, насамперед, є сильною зброєю в конкурентній боротьбі і здатні принести певні вигоди і переваги. Для компанії це: точковий удар, економія ресурсів і часу, певна надійність, можливість розвитку, а також імідж. Таким чином, інноваційні технології є одним з методів вирішення задач по виведенню компаній на більш високий рівень розвитку.

Література:

1. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персонал–менеджмента. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf
2. Скрининг персонала. Кадровое агентство Business Development Consulting Group–Personnel (BDCG–P). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bdcgp.ru/skrining_personala1
3. Науменко Л. М. Хедхантинг в управління персоналом на етапі сучасного розвитку економічної науки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://intkonf.org/naumenko–lm–hedhanting–v–upravlinni–personalom–na–etapi–suchasnogo–rozvitku–ekonomichnoyi–nauki/
4. Степаненко В. Хедхантинг по-украински / В. Степаненко // Сети и бизнес. – 2010. – № 3 (52). – С. 2–4.

УДК 331.103

А.С. Войтенко, студент, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОТРЕБ ЯК ОСНОВНОГО ЕЛЕМЕНТУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців.

Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили: Л. Брентано, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Х. Хекхаузен та ін. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, Ю. Зайцев, М. Карлін, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, В. Мандибура, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно, а також російські науковці: Л. Абалкін, В. Автономов, О. Зіновьєв, В. Іноземцев та ін.

Багатоманітність точок зору щодо визначення потреб, мотивів, інтересів та стимулів як основних елементів мотиваційного механізму праці, зумовлює істотні протиріччя в схемах мотиваційного процесу.

Більшість вчених посилаються на відому схему мотиваційного механізму через потреби. Найбільш відомими на сьогодні є так звана ієрархія потреб Маслоу, теорія Альдерфера, теорія МакКлеланда та двофакторна теорія Герцберга.

Всі ці теорії в тому чи іншому вигляді надають градацію потреб за ступенем їх нагальності. Такий підхід обґрунтовує домінування незадоволених потреб над задоволеними і визначає інтенсивність потреби в залежності від її місця в загальній ієрархії (рис. 1).

Рис. 1. Ієрархії потреб згідно змістовних теорій мотивації

Видатний український вчений М.І. Туган-Барановський виділяв 5 груп потреб: фізіологічні; статеві; симптоматичні інстинкти та потреби; альтруїстичні; потреби практичного характеру. При цьому він зазначав, що потреби і інтереси негосподарського роду мали особливий вплив на розвиток господарства [1].

Таким чином, очевидно, що змістовні теорії в повній мірі розкривають постулат структури. Ці теорії не суперечать одна одній, і навіть не доповнюють одна одну новими елементами. І це зрозуміло – класифікацій можна надати безліч. Проте взаємодія між окремими елементами задається лише у вигляді ієрархії, що, на нашу думку, не є правомірним.

Література:

1. Куліков Г.Т. Структурні елементи мотиваційних процесів та їх взаємозв'язок у сфері праці // Регіональні перспективи. – 2002. – №3–4 – С.134–137.

УДК: 331.522.4

Е.В. Заболотня, магістрант, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління людьми – одна з найскладніших і одночасно істотних підсистем кожного виробничого процесу. Система заходів, що сприяє ефективному використанню персоналу виробничих підприємств, не може бути односпрямованою, що зводиться до якихось окремих заходів.

Управління кадрами буде найбільш ефективним, якщо цей процес розділити на окремі завдання, які є складовою частиною кадрової політики організації.

Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання.

Кадрова політика складається з окремих напрямків процесу управління, що передбачають: наймання працівників; відбір і просування кадрів; підготовку кадрів і їх безперервне навчання; розміщення працівників у відповідності зі сформованою системою виробництва; ефективний аналіз трудового потенціалу працівників [1]. Отже, для формування ефективної кадрової політики на виробничому підприємстві необхідно виділити пріоритетні завдання, без вирішення яких її реалізація ускладнена.

Перше завдання – набір співробітників, які найбільшою мірою відповідають вимогам виробничого підприємства. Набір здійснюється шляхом виявлення кандидатів як всередині фірми, так і за її межами – на зовнішньому ринку праці.

Друге завдання – адаптація прийнятих фахівців до роботи у трудовому колектив. Забезпечення працівникам умов для швидкого звикання і виходу на необхідний рівень робочих показників безпосередньо впливає на результати роботи виробничого підприємства. Умовами виконання даного завдання є прагнення працівника виконувати доручену роботу, отримання задоволення від її виконання і здатність знаходити спільну мову з оточуючими.

Третє завдання – виділення співробітників, здатних постійно вчитися і осягати новітні технології. Розробка стратегії навчання і перепідготовки кадрів є важливим складовим елементом ефективної кадрової політики.

Четверте завдання – ефективна та об'єктивна оцінка умінь і здібностей співробітників. Ця задача зводиться до оцінки того, що називається трудовим потенціалом. Трудовий потенціал являє собою систему, що складається з безлічі компонентів (освіти, професіоналізму, досвіду, задоволеності роботою, симпатій). Необхідно виділити такі компоненти, які найбільшою мірою відповідають поставленим цілям і завданням конкретного виробничого підприємства [2].

При формуванні ефективної кадрової політики потрібно враховувати фактори, властиві як зовнішньому, так і внутрішньому середовищу виробничого підприємства. До них відносяться такі внутрішні чинники, як цілі виробничого підприємства, умови праці, стиль управління, якісні характеристики трудового колективу, тип влади, імідж підприємства тощо. До факторів зовнішнього середовища слід віднести національне трудове законодавство, рівень регулювання соціально-трудових відносин у

виробничій галузі, особливості сфери бізнесу, ситуація на ринку праці, стан економічної кон'юнктури та культурні традиції.

Згідно «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки» ефективна кадрова політика виробничих підприємств повинна бути розрахована на тривалий термін і мати чітку спрямованість на розвиток людських ресурсів, вдосконалення кадрів, певну перспективу економічного, політичного та культурного росту суспільства [3].

Отже, формування ефективної кадрової політики на виробничих підприємстві в сучасних умовах має важливе значення. Адже добре організована кадрова політика забезпечує своєчасне комплектування кадрами робочих місць, безперебійне функціонування виробництва, своєчасне освоєння нової продукції, формування необхідного рівня трудового потенціалу колективу виробничого підприємства.

Література:

1. Крушеницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушеницька, Д.П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2008. – 308 с.
2. Миша В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В.П. Миша // Актуальні проблеми економіки. – 2010 – №6. – С. 165–168.
3. Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки».

УДК 65.013

С.А. Каюров, студент, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Психологічні методи управління відіграють важливу роль в роботі з персоналом, оскільки направлені на конкретну особу робочого або службовця і, як правило, строго персоніфіковані і індивідуальні.

Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, його особі, інтелекту, відчуттям, образам і поведінці з тим, щоб направити внутрішній потенціал людини на вирішення конкретних завдань підприємства.

Вагомий внесок у дослідження проблем формування та реалізації сучасних методів управління персоналом зробили відомі вітчизняні й зарубіжні вчені: В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, В.Д. Бакуменко, М.М. Білинська, Ю.П. Битяк, О.А. Воронько, М.В. Гаман, В.В. Голубь, С.Д. Дубенко, В.М. Князєв, С.Н. Князєв, Г.І. Леліков, В.І. Луговий, В.К. Майборода, А.М. Михненко, О.Г. Мордвінов, Т.В. Мотренко,

П.І. Надолішній, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенський, В.М. Олуйко, Є.В. Охотський, Т.І. Пахомова, Я.Ф. Радиш, А.П. Рачинський, В.М. Рижих, С.М. Серьогін, В.М. Сороко, М.П. Стрельбицький, А.І. Турчинов, С.К. Хаджирадєва, В.В. Черепанов, В.О. Шамрай, Ю.П. Шаров та ін.

Напрацьовані ними теоретичні положення щодо розвитку управління персоналом, реформування, організації та функціонування системи управління персоналом, розробки концептуальних засад сучасної кадрової політики можуть бути екстрапольовані на методи психологічного планування на підприємствах.

Психологічне планування складає новий напрям в роботі з персоналом по формуванню ефективного психологічного стану колективу підприємства. Воно виходить з необхідності концепції усестороннього розвитку особистості людини, усунення негативних тенденцій деградації відсталої частини трудового колективу [1].

Психологічне планування припускає:

– постановку цілей розвитку і критеріїв ефективності;

– розробку психологічних нормативів регулювання поведінки персоналу;

– застосування методів формування соціально-психологічного клімату, який забезпечує досягнення кінцевих результатів діяльності організації.

До найбільш важливих результатів психологічного планування відносять:

– формування підрозділів («команд») на основі психологічної відповідності співробітників;

– комфортний соціально-психологічний клімат у колективі;

– формування особистої мотивації співробітників виходячи з філософії організації;

– мінімізацію психологічних конфліктів (образ, стресів, роздратувань);

– розробку службової кар'єри на основі психологічної та професійної орієнтації працівників;

– зростання інтелектуальних здібностей членів колективу і рівня їх освіти;

– формування корпоративної культури на основі етичних норм поведінки і моделей ідеальних співробітників [2].

Доцільно, щоб психологічне планування і регулювання проводила кадрова служба організації, де працюють професійно підготовлені соціологи і психологи.

Отже, соціально-психологічні методи управління є найбільш тонким інструментом дії на соціальні групи людей і особистість. Мистецтво управління людьми полягає в дозованому і диференційованому застосуванні тих або інших соціально-психологічних методів впливу. Тому

щоб зберегти професійних і потрібних для організації працівників, слід стежити, щоб вони були щасливі і задоволені, намагатися їх мотивувати і стимулювати для кращого виконання ними роботи, що, у свою чергу, принесе користь компанії.

Література:
1. Верхоробин В.И. Современные методы управления персоналом / В.И. Верхоробин, О.С. Лелекова // Деньги и кредит. – 2003. – № 8. – С. 16–23.
2. Токар О.В. Місце та роль чинників стимулювання праці в управлінні персоналом підприємств та організацій споживчої кооперації / О.В.Токар, К.Ф. Яковенко, Л.В.Гнипа // Регіональні перспективи. – 2002. – №3–4. – С. 67–73.

УДК 005.95

С.Г. Коваленко, студент, **Н.В. Бакало**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сучасного господарювання для організацій, які прагнуть стабільного та динамічного розвитку, розвиток персоналу має велике значення, тому що спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності його на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг [3].

Впровадження досягнень науково-технічного прогресу і посилення конкурентної боротьби між організаціями на ринку значно прискорює процес старіння професійних знань, умінь та навичок. Фахівці і робітники повинні періодично проходити підвищення кваліфікації чи перепідготовку. На сучасних фірмах цей процес набув безперервного характеру. Тому управління професійним навчанням займає все більше місце у розвитку організації.

Актуальність дослідження полягає в тому, що в результаті посилення процесу глобалізації стрімко змінюються вимоги до персоналу,виникає необхідність постійного формування нових і розвиток існуючих вмінь, знань та навичок.

Сутність розвитку персоналу, його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства досліджувались в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених Беседіна В., Волгіна Н., Карташова С., Коваленка Н., Колпакова В., Крушельницької О., Левченка О., Нікіфорова А., Кулика Ю., Кібанової А., Дрозачат П. ряд інших.

Ринкова економіка, яка формується на Україні, потребує зміну форм та методів управління персоналом. Метою державної політики є створення умов для розвитку особистості та творчої реалізації кожного громадянина нашої держави. Досвід роботи з персоналом, який є у країнах з розвинутою ринковою економікою, не варто автоматично переносити на управління процесами розвитку персоналу в Україні, тому виникає потреба адаптації позитивного досвіду з урахуванням специфіки стану розвитку нашої держави, менталітету працівників та багатьох інших факторів.

Розвиток персоналу для кожного підприємства є істотним елементом виробничих інвестицій. За допомогою заохочення навчання підприємства відкриває своїм співробітникам можливість підвищення професійних навичок й тим самим створює кваліфікований персонал і здійснює його випереджальну підготовку. Без розвитку співробітників не може бути успішної організації. Працівники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність засвоєнням нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами.

Професійний розвиток особистості – підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю [1].

Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей.

Професійна придатність працівника виражає відповідність психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей людини вимогам професії, відповідність цим вимогам з погляду стану її здоров'я та фізичного розвитку, професійних знань, умінь та навичок до продуктивної праці.

Одним із завдань управління розвитком персоналу є забезпечення організації такими працівниками, які здатні реалізувати стратегію управління і мають для цього необхідні знання, здібності та компетенцію, тому персонал не чинник затрат, які необхідно скорочувати, а є одним з ресурсів, якими необхідно ефективно управляти та вкладати кошти в розвиток персоналу.

Управління розвитком персоналу є складним механізмом, між елементами якого існує тісний та нерозривний взаємозв'язок. Кожна його складова повинна бути глибоко вивчена та вміло скерована на практиці. Всі аспекти, що входять в діапазон починаючи від визначення потреби організації в кадрах, закінчуючи системою їх внутрішньо-організаційного розвитку мають бути глибоко виваженими та продуманими.

В ринкових умовах функції підприємства у сфері розвитку персоналу значно розширились. Система підготовки, підвищення кваліфікації й

перепідготовки працівників на підприємстві в ринкових умовах, з одного боку, повинна швидко реагувати на зміни потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надати можливість працівникам відповідно до їх інтересів підвищувати свій професійний рівень і навчатись [2].

Отже, система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці. У зв'язку з цим управління персоналом повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем: розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу; визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професії; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови підвищення його якості; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Література:

1. 1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006.–512 с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К: КНЕУ, 2002. – 351 с.
3. 3.http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_5/statti/Konovalenko_Yakovleva.pdf

УДК 330.4:215.2

С.М. Коломієць, студент, **Н.В. Бакало**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ ВІДДІЛУ КАДРІВ У ТОВ «ОРІОН»

В сучасних умовах документообіг на підприємстві є системою, що матеріалізує процеси збирання, перетворення, зберігання інформації, а також процеси управління: підготовку та прийняття рішень, контроль за їх виконанням.

Для чіткості подальшого викладу зазначимо, що під поняттям «електронний документ» відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», розумітимемо документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, серед яких обов’язкові реквізити документа. Електронний документообіг (обіг електронних документів) – сукупність процесів створення, опрацювання, відправлення, передавання, одержання, зберігання, використання та знищення електронних документів, які виконуються із застосуванням

перевірки цілісності і в разі необхідності – з підтвердженням факту одержання таких документів. Стрімке зростання обсягів інформації, яка використовується в управлінській діяльності, її структурна складність та швидке оновлення робить необхідним використання інтегрованих систем електронного документообігу (СЕД).

Актуальність теми зумовлена тим, що однією з найскладніших сфер для впровадження автоматизованих інформаційних систем в Україні є передовсім документообіг підприємств. І це є значною проблемою, бо документообіг у нашій державі є системою, що забезпечує роботу з документами, які надходять ззовні та готуються всередині установи, насамперед реєструються, передаються працівникам організації, допомагають здійснювати контроль за виконанням певних робіт, вести довідкову роботу і її зберігати [1].

Документообіг є дуже важливою складовою частиною процесів управління і прийняття управлінських рішень. Без добре і надійно організованого документообігу сьогодні жодне підприємство не може якісно та ефективно працювати, адже він впливає на оперативність, економічність і надійність функціонування апарату управління організацією, культуру праці управлінського персоналу і власне на якість управління.

Серед сучасних наукових досліджень, в яких започатковано аналіз цієї проблеми, слід відзначити праці Д.В. Дубова та С.В. Дубової, А.В. Гречко, Л.Й. Костенко, С.Г. Кулешів, М.В. Ларин, Г.Г. Асєєв, Л. Філіпова, Н.Б. Зінов'єва, Н.Н. Кушнаренко, В.І. Тихонов, І.Ф. Юшин, М.С. Слободяник, П. Отле. Одним із перших цю проблему розглянув В.М. Глушков у виданні «Основы безбумажной інформатики», у якій автор вказав на високу ефективність застосування технічних засобів автоматизації інформаційних технологій у різного роду облікових роботах і до деталей передбачив тенденції розвитку цієї галузі та виклав їх [3].

Організація документообігу підприємства залежить від масштабу діяльності підприємства, його функцій, кількості ланок управління і обсягу документопотоків. Основною проблемою технології управління документообігом на підприємстві є практична неможливість централізовано відслідковувати рух документів організації в реальному масштабі часу. У загальному обсязі управлінської роботи до 60–70% займають операції з документами. Інформація, яка в них міститься, може бути використана тільки після проведення ряду діловодних операцій (фіксації, обробки, систематизації тощо).

Тому для економії часу,для прискорення руху документів на ТОВ «Оріон»потрібно ввести без паперовий документообіг. При його застосуванні всі операції з документами виконуються у електронному вигляді, юридична сила документа засвідчується електронним цифровим підписом.

Перевагами введення електронного документообігу для підприємства є: можливість вміщення в документ, крім тексту, мультимедійних даних; можливість використання заздалегідь заготовлених форм; висока швидкість передачі інформації за великою кількістю адрес; економія паперу; легкість складання повної картини ефективності діяльності як окремих працівників, так і установи в цілому; висока компактність архівів; висока швидкість пошуку і одержання інформації; можливість захисту документів від несанкціонованого доступу та розмежування прав доступу співробітників до інформації. Для автоматизації документообігу на підприємстві необхідний, перш за все, аналіз документообігу підприємства, який ґрунтується на виявленні «проблемних» ділянок документообігу і оптимізації руху документів. При виборі системи електронного документообігу необхідно в першу чергу визначити завдання, які будуть вирішуватись з використанням цієї системи.

Отже, документообіг на підприємстві є системою, що матеріалізує процеси збирання, перетворення, зберігання інформації, а також процеси управління: підготовку та прийняття рішень, контроль за їх виконанням, а впровадження інтегрованої системи електронного документообігу на ТОВ «Оріон» значно покращить всі визначені процедури.

Література:

1. Бадьина А.В. Электронный документооборот фирмы / А.В.Бадьина // Делопроизводство 1999. – № 1. – С. 34–39.
2. Гречко А.В. Основи електронного документообігу: навч. посіб. / А.В.Гречко. – К.: Вид-во Київ-го націон. торгов.-економ. ун-ту, 2006. – 156 с.
3. Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність: проблеми науки, освіти, практики: Матеріали міжнар. наук.–практ. конф., Київ, 25–26 травня 2004 р. / М.С. Слободяник (голов. ред.). – К.: ДАКККіМ, 2004. – 212 с.

УДК: 330.47.216.7

М.Г. Кошляк, магістрант, **Н.В. Бакало**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

В умовах функціонування ринкової системи господарювання підприємства стоять перед необхідністю діяти у конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства.

Опрацьовуючи теоретичні і прикладні аспекти мотивації необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти та активізувати її дії.

Джерелами, що використовувались є науково-практичні праці українських та зарубіжних фахівців в галузі менеджменту, управління персонало. Зокрема, можна виокремити таких авторів як Л. Артеменко, Т. Базарова, В. Бондаря, О. Волнухіної, Ф. Герцберг, Н. Гончарук, А.Єгоршина, Б. Єрьоміна, А. Колота.

Певні інтереси обумовлюють появу спонукальних дій, мотивів. Термін «мотив» походить від латинського «movere», що означає «приводити в рух», «штовхати» [3]. З різних поглядів на сутність мотивів найбільш плідним є, той, що в ньому мотив розглядається у контексті відображення і вияву потреб та інтересів. Тісний зв'язок мотивів, потреб і інтересів пояснюється передовсім схожістю сутностей. Потреби людини – це нестача чогось, інтереси – це усвідомлені потреби, джерело діяльності, об'єктивна необхідність виконання певних функцій для задоволення потреб; мотиви – це усвідомлені причини діяльності, це спонукання людини до чогось.

Правомірним є твердження, що в структуру мотива входять: потреба, яку людина хоче задовольнити; благо, що здатне задовольнити цю потребу; трудова дія (дії), що необхідні для отримання блага; ціна – витрати фізіологічного, матеріального і морального характеру, що пов'язані зі здійсненням трудової дії [2].

Мотивація персоналу включає цілу низку її складових, а саме, мотивацію трудової діяльності; мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва; мотивацію до вибору нового місця роботи тощо.

Багато хто намагається вирішити питання мотивації тільки за рахунок підвищення зарплат. Проте експерти вважають, що мотивація довгим рублем не завжди ефективна. Кращі результати приносять навчальні тренінги та надання можливостей швидкого кар'єрного зростання. Тетяна Гостеніна, гендиректор і власник консалтингової компанії з управління ресторанами, готелями і розважальними комплексами Hospitality Management Group, вважає, що кар'єрні можливості лінійного персоналу досить обмежені [3].

За її спостереженнями, працівників які здатні до самовдосконалення та кар'єрного росту меншість, вони складають не більше 30% від загальної маси. «Решта працюють по 2 – 3 роки і йдуть».

Щоб уникнути плинності, а отже і покращити продуктивніст праці, компанія розробила цілу систему мотивації працівників нижчої ланки. У них хороший соціальний пакет, регулярні премії та конкурентні зарплати.

Та найголовніший стимул – це можливість кар’єрного росту, тому компанії йдуть їм назустріч і організують для них навчальні тренінги.

Пояснення тому одне: вперші вісім місяців роботи в Hospitality Management Group лінійного працівника три рази підвищили на посаді. Потім вона отримала ще одне підвищення і зараз допомагає робити найскладніші маркетингові дослідження. При цьому її погодинна оплата зросла на 27%. Ніколо навіть Не думє іти з компанії «Тут стільки можливостей для зростання», – говорить вона. Справа в тому, що Hospitality Management Group, яка володіє дев'ятьма філіями з чисельністю персоналу 7500 осіб, розробила спеціальну програму кар'єрного росту для співробітників нижчої ланки. Протягом декількох років вони крок за кроком просуваються вгору по службових сходах, щоразу отримуючи невелику надбавку до зарплати. У кінцевому рахунку вони доростають до посад з високою оплатою в підрозділі технічного обслуговування або відділі по забезпеченню якості.

Але лише деякі компанії вважають кар'єрне зростання співробітників нижчої ланки одним з основоположних принципів своєї корпоративної політики. Наприклад, на меблевому підприємстві «Фелікс» 75% керівників виросли з середніх або нижчих посад. За словами Іллі Кондратьєва, голови ради директорів компанії, до рівня середнього менеджменту працівник нижньої ланки може дорости за два роки, до рівня топ-менеджменту – за п'ять років. За його словами, у компанії є приклади, коли пакувальники ставали начальниками виробництва, а оператори на телефоні – старшими менеджерами торгового залу. Але «Можливо, знайти нову людину дешевше, ніж навчати вже працюючого. Тож з точки зору загальної стратегії підприємства нам вигідніше мотивувати матеріально (преміями)», – пояснює Кондратьєв.

Отже, слід відзначити, що особисті потреби носять активний характер, є спонукальним мотивом діяльності людини, мають різні напрями розвитку. Оскільки в основі дій і прагнень людини лежить необхідність задоволення потреб, то мотивацію праці поділяють на матеріальну, трудову і статусну.

Література:

1. Кравченко Є.Л. Теоретичні аспекти управління людськими ресурсами підприємства //Актуальні проблеми економіки. – 2007.– №4. С. 233–236.
2. Ванілова Н. А. Забезпечення достовірної оцінки мотивації персоналу // Економіка та держава. –2006.– №3.– С.124–137.
3. Електронний ресурс – Режим доступу : http://cletka.ru/vse–pro–robotu/750–laskoyu–i–pidvishhennyam

УДК 005.936.3

А.Ю. Лижова, студент, **Н.А. Дробітько**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

В умовах становлення ринкових відносин будь-яке господарче товариство (незалежно від його розмірів і організаційних форм) змушене функціонувати й розвиватися в нестабільному зовнішньому середовищі (конкуренція, коливання попиту та пропозиції, вільне ціноутворення і т.п.), тоді як внутрішні умови його життєдіяльності перебувають у відносно стабільному стані. В такій ситуації виникає необхідність адаптації внутрішніх умов до зовнішніх факторів, що змінюються. Це обумовлює вибір процесу цілеспрямованої структуризації способів виконання робіт й приведення структури управління у відповідність із принципами розподілу праці, чіткого функціонального визначення, розмежування повноважень і контролю за виконанням рішень.

Структура управління виступає формою організації управлінської праці і в цих умовах значно зростає роль і місце саме управлінських кадрів, які покликані забезпечувати збір, систематизацію, передачу й обробку інформації, розробку або підготовку команд по управлінню всіма бізнес-процесами й реалізацію підготовлених рішень. Таким чином, підвищення ефективності управлінської праці є однією з найбільш актуальних задач, вирішення якої забезпечує стійке положення корпорації на ринку й динамічний її розвиток, визначення нових цілей у розвитку бізнесу й шляхів досягнення цих цілей.

Істотний внесок у розробку проблем ефективного використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності, підвищення продуктивності, результативності й ефективності праці внесли дослідження вітчизняних економістів [1-3].

Метою дослідження є узагальнення теоретичних положень щодо сутності та застосування організаційних аспектів підвищення ефективності управлінської праці. Управління, як і будь-який інший вид діяльності, вимагає своєї конкретної оцінки, визначення його ефективності. Авторитетні дослідження, які були проведені західними фахівцями, надавали розбіжні висновки стосовно впливу управлінського персоналу на ефективність організацій. Лише недавно провідні компанії визнали, що менеджери здатні зробити вирішальний внесок у досягнення організаціями успіху.

Визнання управлінської праці продуктивною є підставою для розгляду питання про визначення ефективності управлінської праці і управління в

цілому. Отже розглядаючи напрямки підвищення ефективності управлінської праці визначаємо, що на ефективність трудової діяльності управлінських працівників, як і працівників будь-якої іншої сфери діяльності, можна впливати. Оскільки ефективність діяльності організації в цілому суттєво залежить від ефективності управління, одним з головних завдань управляючої системи є визначення напрямків її підвищення. До них, зокрема, відносять:

– просування за службою;

– забезпечення прийнятного рівня освіти;

– набуття практичного досвіду та підвищення кваліфікації працівників апарату управління;

– впровадження періодичної атестації працівників.

Таким чином, слід зазначити, що головним завдання управління полягає в визначені комплексу дій щодо вибору нових форм і методів управління при створенні цілісної, ефективної та гнучкої системи управління організацією в умовах постійно змінюваного середовища.

Література:

1. Чайка Г.Л. Організація праці менеджера: навчальний посібник / Г.Л.Чайка. – К.: Знання, 2007. – 420 с.
2. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник. / В.С. Рижиков, О.Л. Єськов. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 256 с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник./ Ф.І.Хміль. – К. : Академвидав, 2007. – 576 с.

УДК 330.4: 215.2

В.М. Окулова, магістрант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Питанням дослідження кадрового менеджменту присвячено безліч робіт. В основному матеріал, викладений у навчальній літературі, носить загальний характер, а в численних монографіях з даної тематики розглянуті більш вузькі питання проблеми кадрового менеджменту.

У сфері будь-якого матеріального виробництва персонал є найціннішою і дуже важливою частиною продуктивних сил. Сьогодні швидкий розвиток технологій диктує обов'язкову наявність добре продуманої кадрової стратегії. В існуючій конкурентній боротьбі за цінні кадри важливі: високий професіоналізм, великий інтелектуальний і творчий потенціал, відмінні підприємницькі здібності працівників. Сформувати якісну команду, яка буде ефективно працювати над

виконанням поставлених завдань, справа непроста. Запити роботодавців постійно зростають, а високопрофесійних кадрів на ринку праці не так багато.

У даний час для підбору персоналу на сучасних підприємствах можна використовувати різні засоби. Арсенал психологічної науки пропонує тести особистості, досягнень, інтелекту, здібностей, нестандартизовані і стандартизовані інтерв'ю, професійні та біографічні опитувальники, ситуаційні вправи, що моделюють виконання роботи. Вакансій на ринку праці достатньо, здобувачів так само дуже багато. Але парадокс у тому, що наскільки складно фахівцям HR підібрати підходящих працівників, настільки ж самим претендентам непросто знайти для себе гарну роботу.

Пошук роботи в Україні обмежується службою зайнятості, інтернетом і оголошеннями в ЗМІ. Мало хто активно шукає роботу, звертаючись безпосередньо в організацію, співробітником якої хоче стати. Попрацювавши в такому місці пару-трійку місяців, з працівника людина перетворюється знову в здобувача. Фахівці з кадрів багатьох компаній проводять величезну роботу, вибираючи з великої кількості кандидатів того, хто цінує свої знання і досвід, володіє необхідними якостями для конкретної посади, має намір працювати довго і ефективно.

По суті справи, будь-який бажаючий може сьогодні знайти роботу в будь-якому місті. Головне бажання, чіткі пріоритети і конкретна дія. Без проходження етапів відбору, роботу не знайти. Хто допоможе претендентові в цьому: агентство, приватні особи, або він все зробить сам, не важливо.

Головне – це результат, тобто отримання вигідного для себе пропозиції про співпрацю. Роботодавцю для того, щоб оплачувати не просто працю, а якісне виконання всіх поставлених завдань, необхідно прийняти в штат кращого працівника. Для підбору необхідних кадрів HR менеджери залучають спеціалізовані кадрові агентства, користуються засуджуваній сьогодні на ринку праці у країнах СНД методикою хедхантингу. Простіше кажучи, переманюють цінні кадри у конкурентів. Компанії, що працюють у сфері послуг, використовують агресивний рекрутинг, що дає великий потік потенційних працівників. Для того, щоб залучити в команду справжніх професіоналів всі засоби хороші.

Без професійно і якісно підготовленого персоналу практично неможливо домогтися високої ефективності роботи, якими б чудовими не були ідеї, новітні технології, самі зовнішні умови.

Таким чином, вміле управління людьми забезпечує успіх і процвітання будь-яких великих і малих організацій, комерційних і некомерційних, промислових організацій або діючих в звичайній сфері послуг. Однак знайти кваліфікованих компетентних співробітників буває дуже складно, а тому керівництво підприємства зацікавлене в залученні найбільш здібних співробітників.

УДК 331.101.3:334.716

Ю.О. Савченко, магістрант, **І.В. Черниш**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Знаючи мотивацію працівників, можна достовірно спрогнозувати їхню реакцію на дії керівництва.

Мотивація дає також змогу з'ясувати, чому так, а не інакше чинить людина. Це стосується і конкретного керівника: чим зумовлений його вибір тактики поведінки при розв'язанні управлінського завдання, стилю управління, манери ділового спілкування тощо.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу.

Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Потреби – це те, що неминуче викликає і супроводжує людину в процесі її життя.

Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив.

В структуру мотиву праці входять: потреби; цінності; трудові дії; ціна праці.

Для формування трудової мотивації найбільшу значимість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя.

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

Преміювання є допоміжною формою винагороди персоналу. Форми і розміри його залежать від категорії персоналу.

Важливим з теоретичного і практичного погляду є питання про співвідношення «внутрішньої» і «зовнішньої» мотивації. В одних випадках дії людини можуть бути породжені переважно внутрішньою мотивацією, а в інших – переважно зовнішньою. Може бути і так, що спонукальні дії одночасно породжуватимуться обома системами мотивації.

Для з'ясування логіки, технологічний процес мотивації людини розглянемо за окремими стадіями:

Перша стадія – виникнення потреби.

Друга стадія – пошук способів задоволення потреби.

Третя стадія – визначення цілей, напрямів дій.

На цій стадії відбувається погодження чотирьох моментів:

що я матиму після задоволення потреби?;

що я мушу зробити, щоб отримати те, чого бажаю?;
наскільки досяжне те, чого я бажаю?;
наскільки те, що я можу реально отримати, задовольнить потребу?.
Четверта стадія – виконання конкретних дій.
П’ята стадія – отримання винагороди за виконані дії.
Шоста стадія – відчуття задоволення потреби.

Підводячи підсумки зазначимо, що мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей і від внеску кожного працівника в досягнення цілей організації. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо.

Література:

1. Бойко О.С. Наука управління персоналом: навчальний посібник / О.С. Бойко. – Львів.: Галичина, 2008. – 210 с.
2. Братченко В.Ф Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф. Братченко // Персонал. – 2008. – № 3. – С. 34–41.

УДК 331.103

Н.В. Сідаш, студент, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

В ринкових умовах господарювання, коли підприємство стає економічно самостійним об’єктом товарно-грошових відносин і повністю відповідає за результати своєї господарської діяльності, воно повинно сформувати систему на управління, яка б забезпечила йому високу ефективність роботи, конкурентоздатність та стійкість положення на ринку.

В нових умовах з’являються нові функції, яки раніше були не потрібні. В ринковій економіці підприємство самостійно приймає рішення, розробляє стратегію свого розвитку, знаходить потрібні для їх реалізації засоби, наймає працівників, придбає обладнання та матеріали, вирішує багато структурних питань, в тому числі таких, як створення, злиття, ліквідація, розподіл, реорганізація виробничої та перебудова організаційної структури управління.

Це вимагає значного розширення сфери управління, збільшення обсягу та ускладнення характеру робіт, що виконуються працівниками апарату управління підприємства. Науково-технічний прогрес перетворюється на потужний засіб управлінських нововведень, направлених на створення умов для ефективної роботи.

У зв'язку з цим, менеджмент на підприємстві, що працює у ринковому середовищі, ставить високі вимоги щодо професіоналізму управлінського персоналу, від якого залежить ефективність процесу управління, а отже й ефективність діяльності всього підприємства.

Економічна сутність впровадження технологічних інновацій на повинно відображатись на продуктивності та ефективності праці, на економії робочого часу, витраченого у сфері виробництва та управління.

Важливими резервами підвищення продуктивності праці управлінського і виробничого персоналу можуть бути наступні заходи, що повинні бути впроваджені керівництвом підприємства:

раціоналізація режимів праці та відпочинку;

ріст кваліфікації персоналу організації;

створення системи запланованої та формалізованої оцінки працівників за певними наперед встановленими критеріями (рис. 1).

Рис. 1. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства

Література:

1. Курочкин А.С. Организация управления предприятием: учебник. / А.С.Курочкин. – К.: МАУП, 2007. – 378 с.
2. Лукашевич Н.П. Мотивация трудовой деятельности / Социология труда: учеб. пособие / Н.П.Лукашевич. – К:., 2001. – 210 с.

УДК 215.2

О.Ю. Татунчак, магістрант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ГОЛОВНІ ПОМИЛКИ ПРИ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇХ УНИКНЕННЯ

Управління персоналом – частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації.

Проблеми управління персоналом необхідно розглядати в їх розвитку, зокрема у сферах інформації та адміністративного управління. Отже, керівництво сучасної організації має бути забезпечене інформацією. До останніх десятиліть тільки завдяки стабільному стану в окремих галузях можна було успішно керувати організаціями, спираючись на досвід. Інша ситуація склалася в галузях, що розвиваються, де велику роль відіграють динамізм та інтуїція. У цих галузях підвищилися вимоги до особистих якостей керівника організації, а не до належного здійснення ним управління. Істотні помилки керівників можуть призвести до банкрутства організацій, а незначні помилки в окремих організаціях компенсуються розвитком усієї галузі.

Нині досвід не завжди є визначальним чинником, інколи він навіть гальмує прогрес. Висока динаміка розвитку окремих галузей в умовах інтернаціоналізації та глобалізації економіки зумовлює зміни в організації виробництва продукції, в оновленні товарів і методів їх збуту, реклами фірмової марки на основі істотної диференціації її видів.

Але проводячи аналіз роботи керівників, можна розкрити ряд типових помилок, які пояснюються наявністю негативних якостей керівників:

1. Невміння передавати частину обов’язків підлеглому. Багато керівників не здатні передавати свої обов’язки тільки тому, що вони вважають, що швидше зроблять самі, або тому, що бояться, що передача обов’язків буде розцінюватись як слабкість.

2. Відкладення роботи. Треба пам’ятати, що робота, яка відкладається зі дня на день, з тижня на тиждень, залишає все менше вільного часу. Один зі шляхів до вирішення цієї проблеми – виділити одну годину в день і присвятити її саме цій роботі, яку вам хотілось відкласти.

3. Проведення непотрібних зборів. Керівник повинен пам’ятати про те, що збори забирають час у них і в їхніх підлеглих.

4. Пристрасне бажання звітувати на вищому рівні керівництва. Такий керівник піклується не про діло, а про власний престиж.

5. Небажання мати поряд із собою сильних підлеглих. Але без сильних підлеглих важко досягти хорошого результату. Керівники з досвідом роботи спираються на сильних і компетентних підлеглих.

6. Покладання всієї відповідальності на себе. Якщо підприємстві, відповідальний тільки керівник, тоді і працювати буде тільки він, а персонал можна буде прирівняти до столів і комп'ютерів.

Запорука успішного керівництва – передбачати майбутнє. Досвід діяльності багатьох зарубіжних компаній демонструє, що однією з найважливіших складових ефективної діяльності фірми є високий рівень уваги до працівників. Для того, аби ефективно управляти своїм персоналом керівник повинен знати не тільки своїх підлеглих, але й працівників нижчого рівня управління свого підрозділу [1].

Пропозиції, щодо покращення керівництва персоналом сучасних організацій:

– кожен керівник повинен навчитися давати правильну оцінку своєму персоналу, адже це дозволить визначити рівень компетентності спеціалістів, проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів та дасть інформацію про ефективність роботи працівника, причини неефективної роботи окремих працівників, шляхи удосконалення організації праці. Правильна оцінка персоналу допоможе керівнику зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від працівників інертних, малокваліфікованих та безперспективних [1];

– важливо, щоб керівник умів бачити організацію загалом й індивідуальність кожного працівника. Для цього йому слід глибоко розуміти поведінку людей в організації, володіти мистецтвом спілкування, здатністю оцінювати діяльність організації крізь призму її цілей, допомагати співробітникам в оцінюванні своєї справи. Він має бути чесним, терплячим і дружелюбним [2];

– потрібне зміцнення взаємозв’язків адміністрації, профспілки, керівників і підлеглих;

– керівник не повинен чекати рішення всіх питань зверху, а повинен проявити ініціативу, самостійно діючи в межах надання йому прав, в рамках законності. Нічого не може бути гірше для діла, ніж прояв у керівника пасивності; нерішучості; перестраховки; боязні відповідальності [3];

– керівник не повинен переоцінювати свої достоїнства, він має критично ставитися до результатів роботи, значення своєї особистості і своєї ролі в успіхах колективу, не зазнаватися, не хвалитися особистими успіхами, не вважати себе незамінним;

– керівник повинен прагнути викорінювати в колективі такі явища, як підлабузництво, догоджання. Така поведінка є ознакою високої культури керівника, привертає до нього людей і допомагає створювати ділові відносини в колективі [4].

Підводячи підсумки, можна відзначити, що керівники вітчизняних підприємств повинні зважено підходити до питань управління персоналом.

Необхідно постійно вдосконалювати систему наймання, навчання і мотивації персоналу, перетворюючи її в професійно працюючий, чіткий механізм, такий же, як система чи збуту постачання. Цей механізм є рівною часткою, що приносить прибуток, а недостатня увага до нього знижує активність співробітників, спричиняє плинність кадрів, таким чином знижує конкурентоспроможність фірми.

Література:

1. Арутюнов В.В. Управление персоналом: учеб. пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2009. – 448с.
2. Боронова Г.Х. Психология труда. Конспект лекцій / Г.Х. Боронова, Н.В. Прусова. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
3. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник /В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І.Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

УДК 331.103

Я.В. Цапенко, студент, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

БІХЕВІОРИСТИЧНІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНИХ СИСТЕМАХ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Економічні успіхи будь-якої країни залежать, насамперед, від ефективності функціонування її основних галузей і підприємств, що входять до них [43]. Підприємства мають забезпечувати високий рівень виробництва, гарантувати нормальні умови праці. Для цього необхідно, перш за все, зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці.

Біхевіоризм визначив обриси американської психології XX ст. У перекладі англійське слово «behavior» означає поведінка. Отже, предметом психології, за біхевіоризмом, є поведінка, а не свідомість, як вважали прихильники інтроспективної психології. Свідомість визначали за допомогою суб'єктивних методів, поведінка була цілком у сфері дії об'єктивного методу. Теоретичним лідером біхевіоризму став Дж. Б. Уотсон (1878–1958). Предметом психології він вважав поведінку, яка цілком побудована із секреторних та м'язових реакцій, що повністю визначаються зовнішніми стимулами.

Одним з найважливіших моментів, на які треба звернути увагу, оцінюючи оптимальність системи оплати – наявність взаємозв'язку між

елементами матеріального стимулювання і цілями, які ставить перед собою компанія. За статистикою 80% стратегій не реалізуються через те, що менеджери у своїй діяльності не мотивовані на досягнення стратегічних цілей компанії. Стратегію необхідно перевести в програму дій, призначити відповідальних осіб, надати економічне вираження проміжним і кінцевим результатам, пов'язати з мотиваційними складовими оплати праці співробітників. Якщо стратегією передбачений великий набір або скорочення чисельності, обов'язково необхідно коректувати систему оплати праці.

Якщо оклад в першу чергу визначає прихильність співробітника компанії, то матеріальне стимулювання покликане націлити співробітника на досягнення конкретних виробничих результатів. Залежно від розв'язуваних бізнес – задач компанії, розроблена система бонусів може стимулювати робоче поведінка співробітників, націлене на досягнення індивідуальних або групових результатів.

Оцінка ефективності роботи персоналу буде неможливою або некоректної при виставленні спочатку недосяжних чи розмито сформульованих цілей. Дуже важливо, щоб поставлені цілі були зрозумілі співробітнику, щоб він розумів, яким чином можна їх досягти і, отже, отримати стимулюючу виплату.

Верхній поріг при визначенні розміру такої стимулюючої виплати повинен бути економічно доцільним, але не нижче порога чутливості. Як правило, прагнення до економії на стимулюючих виплат призводить до росту інших видів виробничих витрат, обумовлених втратою якості, затягнутими термінами або відсутністю позитивних результатів при виконанні поставлених завдань.

Удосконалення технології виробництва та переобладнання диктує необхідність в перегляді норм праці, і багато керівників стикаються з проблемою в установці коректних норм, оскільки нерідко продуктивність, описана в паспорті, не досягається в дійсності.

УДК 330.4:215.2

О.О. Ярмоленко, студент, **Н.В. Бакало**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розвиток ринкових відносин у країнах світового економічного співтовариства дозволяє зробити висновок про те, що успіх роботи підприємств визначається розробкою всіх компонентів їх систем

управління, одним з яких є персонал. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління персоналом.

Система управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Метою дослідження є аналіз та характеристика системи управління персоналом підприємств, а також виділення основних та найбільш ефективних шляхів її підвищення.

Дослідження щодо удосконалення управління персоналом проводив автор В.Н. Косик. Автор В. Домюк у своїх статтях звертає увагу на роль і місце персоналу в процесі управління підприємством, розглядає різні підходи до процесу управління персоналом. Дослідження з питань організації праці і управління персоналом успішно проводили П.М. Керженцев, П.О. Попов, О.А. Єрманський, О.Ф. Розмирович, М.А. Вітке та інші.

Система управління персоналом – це комплекс заходів по роботі з персоналом, спрямованих на досягнення цілей підприємства за рахунок цілеспрямованої роботи з його співробітниками [2]. Вона полягає у реалізації наступних функцій: загальне та лінійне керівництво; планування і маркетинг персоналу; найм і облік персоналу; встановлення трудових відносин; забезпечення умов праці; розвиток персоналу; мотивація поведінки персоналу; соціальний розвиток; розвиток організаційних структур управління; правове та інформаційне забезпечення.

Система управління персоналом підприємства формується з урахуванням зовнішнього середовища, внутрішнього ринку праці підприємства, впливу професійних та громадських організацій і внутрішнього середовища підприємства [4].

Щоб досягти найкращого результату в управлінні персоналом необхідно розглянути наступні елементи щодо підвищення ефективності роботи самих керівників:

– вміння планувати і управляти своїм часом;

– вносити індивідуальну частку зусиль в загальну роботу всього колективу фірми зокрема: часто проводити діалоги з працівниками, цікавитись чи їм подобається працювати, що вони хотіли б змінити, а що покращити;

– визначати сильні риси працівників і свої особисті;

– вчасно виконувати поставлені завдання;

– приймати ефективні рішення, для чого потрібний системний підхід.

Удосконалення системи управління персоналом в економічному аспекті повинне забезпечити ріст ефективності на основі постійного технічного і організаційного вдосконалення підприємств. У соціальному аспекті зміни в системі управління персоналом мають бути направлені на максимальне використання і розвиток здібностей співробітників

підприємств, а також на створення сприятливого психологічного клімату. Все може відображатися в оновленні організаційної культури підприємств, створенні нової системи цінностей, ідеології, зміні стилів управління і принципів мотивації. Виходячи з нових принципів управління персоналом розробляються проекти змін всіх структур управління, інформаційних систем і технічних засобів і проектуються нові процедури управління [1].

Організаційна культура визначає цінності і правила поведінки для всіх працівників підприємства. Через нову сформовану організаційну культуру трансформується свідомість і якість роботи персоналу.

Ключова роль в оновленні організаційної культури та її використанні в процесі управління персоналом відводиться безпосередньо керівникам підприємств. Проте вони, передусім, самі повинні відповідати змінам, уловлювати зв'язки між цілями підприємств і цілями працівників, їх залежність один від одного та від прибутку. Переоцінка ідеології, зміна стилів управління і принципів мотивації також є важливими етапами удосконалення системи управління персоналом.

При розробці концепцій управління українськими підприємствами перш за все доцільно орієнтуватися на дві спільні категорії: дисципліну і творчість. Нова ідеологія управління персоналом підприємств повинна підкреслювати роль соціального партнерства, намагання до попередження конфліктів на основі пошуку компромісів [3].

Структури управління персоналом повинні змінюватися у відповідності до зміни системи цінностей і стилю управління підприємствами, а також проводитись у чіткому взаємозв'язку між собою [5].

Практична реалізація концепції вдосконалення системи управління персоналом може бути успішною за умов досягнення відповідності між цілями, стратегією управління підприємствами, стратегією управління персоналом, організаційною культурою, якістю персоналу.

Таким чином, успішно проведене вдосконалення системи управління персоналом дозволить зміцнити загальний стан підприємств, сприятиме випуску якісної продукції та наданню якісних послуг споживачам.

Література:

1. Бельская Е. Г. Управление персоналом: учеб. пособие / Е.Г. Бельская. – Обнинск.: Изд–во «Научная мысль». 1997. – 176 с.
2. Оцінка якості управління персоналом організації: Актуальні проблеми економіки / О.М. Криворучко, 2009 – № 4(94). –С.98–105.
3. Романова В. В. Вдосконалення управління людськими ресурсами підприємств // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2005. – № 3. – 210 с.
4. Соціально-економічні аспекти функціонування кадрового персоналу підприємства: Держава та регіони / Є.В. Войтко. – 2009 – №5. – С. 46.
5. Варнавська Д. С. Кадрова політика як основний інструмент формування мотивації на підприємстві – Том III. Дніпропетровськ, 2008. – 296 с.

СЕКЦІЯ 4

ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

УДК 658:005.622:33

А.А. Быков, д.э.н., профессор, **А.Е. Зезюлькина**
Белорусский государственный экономический университет

ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Под региональной экономической системой понимается административно обособленная, объединенная общей территорией и инфраструктурой совокупность хозяйственных единиц (предприятий), а также пользующихся предпринимательскими и трудовыми доходами от деятельности данных предприятий домашних хозяйств. Принятому определению РЭС в Беларуси в наибольшей степени соответствуют административные районы, а также города. Безопасное развитие РЭС означает бескризисное функционирование экономики региона при одновременном росте показателей социальной сферы. Проведено ранжирование регионов Беларуси в двух вариантах: стабильного развития, и в условиях риска. Факторами риска являются флуктуации экономических параметров региона, связанные с изменениями результатов деятельности предприятий во времени. В условиях диверсифицированной экономики региона эти показатели изменяются разнонаправлено, и общий уровень риска невелик. Установлено, что наибольший риск характерен для районов базирования крупнейших предприятий, являющихся градообразующими.

Неопределенность и неустойчивость функционирования глобальной экономики в посткризисный период обуславливает целесообразность использования принципа безопасного развития как основы целеполагания, ключевого элемента стратегий и программ развития национальной экономики и ее регионов. Под безопасной понимается такая стратегия развития региона, в рамках которой обеспечивается долгосрочное стабильное, бескризисное функционирование экономики региона при одновременном росте качественных показателей социальной сферы.

В целях предотвращения возможных неблагоприятных изменений соціально-экономического развития таких районов следует разрабатывать специальные механизмы противодействия рискам, например:

– размещение в таких районах производств других видов деятельности, напрямую не связанных с основным, в том числе развитие малого и среднего бизнеса;

– обеспечение трудовой мобильности населения малых городов и районов на основе развития межрегионального общественного транспорта;

– создание региональных кластеров вокруг крупнейших предприятий на базе нескольких близлежащих административных районов.

Обоснование мер противодействия рискам и кризисам на региональном уровне является новой для Беларуси малоизученной проблемой, которая нуждается в дальнейшей разработке.

УДК 339.9

Л.Г. Ахметшина, к.э.н., ст. преподаватель
Финансовый університет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва, Россия)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ К ЧЛЕНСТВУ В ВТО С УЧЕТОМ ОПЫТА РАЗВИТЫХ СТРАН

В июле 2012 года произошло два значимых для сельского хозяйства России события: на заседании Правительства РФ была утверждена Государственная программа развития сельского хозяйства на 2013–2020 годы, а Государственная Дума РФ ратифицировала протокол о присоединении России к ВТО. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 гг. в основном продолжает направления поддержки предыдущей госпрограммы. В связи с вступлением России в ВТО сделана попытка адаптировать традиционные меры поддержки к требованиям договора о присоединении.

По данным ОЭСР в 2008–2010 гг. 81% совокупной поддержки сельского хозяйства в Российской Федерации предоставлялось через применение наиболее искажающих мер поддержки. В 2010 г. совокупная поддержка сельского хозяйства в России составила 555,7 млрд. руб., при этом за счет ценовой поддержки сельхозпроизводители получили 279,4 млрд. руб. или 59,3% совокупной поддержки сельского хозяйства. Для сравнения: в США на ценовую поддержку в том же году приходилось 5,9% от всей поддержки, а в ЕС – 15,3%. В то же время в России совсем не поддерживались потребители сельскохозяйственной продукции. Совершенно иная структура совокупной поддержки в США: более 50% средств используется на общие меры поддержки (научные исследования, подготовка кадров, консультационные услуги и т.п.), 25% на поддержку

потребителей и чуть более 20% на поддержку производителей сельскохозяйственной продукции (рис. 1).

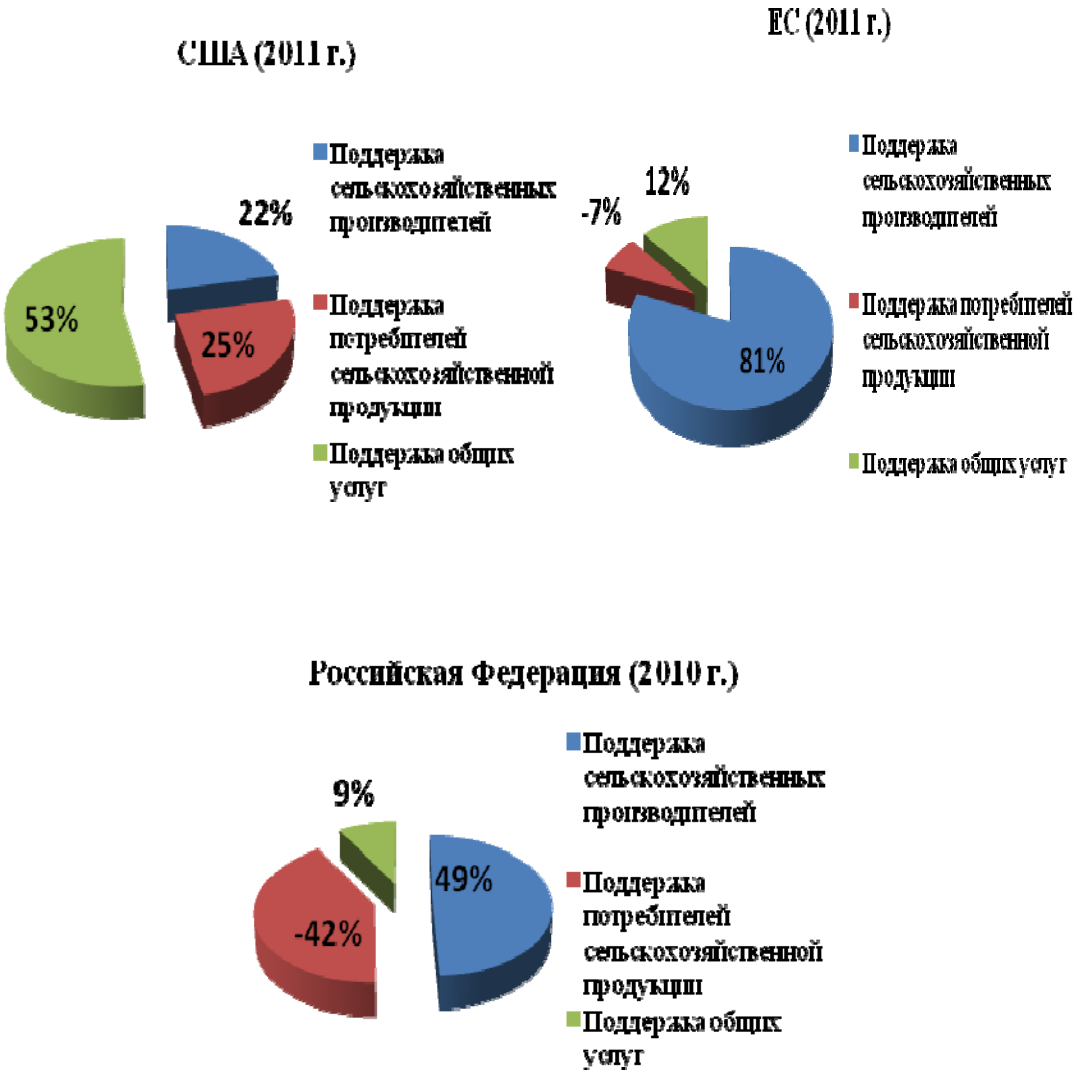


Рис. 1. Структура государственной поддержки сельского хазяйства по данным ОЭСР в США, ЕС и России

Приходится констатировать, что и в новой Госпрограмме часть мер относится к наиболее искажающим рынок.

Сравнительный анализ основных пунктов аграрных политик развитых стран, в частности США и ЕС, и России может четко обозначить «узкие» места в системе государственного регулирования сельскохозяйственного производства страны и указать основные направления формирования адекватной аграрной политики.

Поскольку одним из объединяющих параметров аграрных политик США и ЕС можно назвать возможность разделения сфер государственного

регулирования по целям и механизмам реализации: продуктовые программы, программы поддержки доходов фермеров, программы по сельскохозяйственному страхованию, программы стимулирования спроса, программы развития сельской местности, внешнеторговое регулирование, экологические программы, выявим особенности системы государственного регулирования в странах ЕС, США и России в данном разрезе.

Программы поддержки доходов фермеров. В США и ЕС фермерские доходы поддерживаются через продуктовые программы. Предусматриваются некоторые механизмы, направленные на оказание помощи начинающим фермерам или производителям, желающим выйти из агробизнеса, но их состав и финансовое обеспечение не играют значительной роли в аграрной политике этих стран. В России помощь сельскохозяйственным предприятиям также оказывается через финансовые инструменты. К их числу, прежде всего, следует отнести государственный лизинг, компенсацию процентных ставок по коммерческим кредитам. Но при этом для того, чтобы претендовать на участие в каждой из этих программ, предприятие должно обладать некоторой устойчивостью в финансовом и производственном плане. Но поскольку около 30% предприятий в 2011 г. имели просроченную кредиторскую задолженность, столько же субъектов закончили год с убытками, многие из них не могут принять участие в программе.

Программы стимулирования спроса. В США и ЕС существуют разные подходы к стимулированию спроса: США полагают, что, поскольку государственная политика нацелена на поддержание высоких внутренних цен на продовольствие, государство обязано позаботиться о доступности продуктов питания для наименее обеспеченных слоев населения; в ЕС считается, что высокий уровень жизни и социальной защищенности обеспечивает доступ к продовольствию всем без исключения гражданам. Исходя из этого, в основной сельскохозяйственный закон США включено несколько крупных программ по облегчению доступа населения к продовольствию. В ЕС тоже существует несколько программ стимулирования спроса, но объемы их финансирования незначительны. В России на государственном уровне подобное направление поддержки населения, в т.ч. и его наименее обеспеченных слоев, не получило распространения. Эпизодические выдачи продуктовых наборов одиноким матерям, ветеранам и инвалидам производятся за счет средств органов социального обеспечения, региональных и местных бюджетов.

Внешнеторговое регулирование. Политика защиты внутреннего рынка в России существенно отличается от тех, что действуют в США и ЕС. Перепроизводство основных видов сельскохозяйственной продукции в США и ЕС обусловливают необходимость проведения активной экспортной политики (выплата премий фирмам-экспортерам, централизованный экспорт, гарантии по кредитам экспортеров и т.д.).

Защита от импорта продовольствия проводится в соответствии с требованиями ВТО преимущественно тарифными методами. В России ситуация кардинально противоположная: по большинству видов продовольствия внутренние цены ниже мировых и, следовательно, национальный рынок непривлекателен для импортеров и потенциальных экспортеров сельскохозяйственных товаров. Однако страна вынуждена защищаться от демпингового импорта мясомолочной продукции и сахара, причем ввоз молочных продуктов ограничивается за счет импортных пошлин, а мяса птиц, говядины и свинины – сочетания импортных пошлин и квот.

Важными составляющими аграрных политик США и ЕС являются *экологические и социальные программы*. В России этим направлениям государственного регулирования и поддержки должного внимания не уделяется.

Финансовое обеспечение аграрной политики. Эффективная реализация аграрной политики не может строиться только на мерах административного характера, для нее нужно финансовое обеспечение. Американское правительство выделяет на развитие своего аграрного сектора около 200 млрд. долларов, ЕС – порядка 140 млрд. евро. Бюджет Министерства сельского хозяйства России на 2013 г. запланирован в размере 159 млрд. рублей.

Исходя из вышеизложенного, можно заключить, что аграрная политика России нуждается в совершенствовании.

Литература:

1. Ерохин В. Л., Иволга А. Г. Возможные меры поддержки сельского хозяйства России в условиях вступления в ВТО// Вестник АПК Ставрополья. – №1(5), 2012.
2. Ежемесячный обзор «Экономико–политическиая ситуация в России»// Научный вестник ИЭП им. Гайдара.ру. – 07’2012.

УДК 332.13

В.П. Бабич, д.е.н., професор, **В.Б. Родченко**, к.е.н., доцент
Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна

ПРОТИРІЧЧЯ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Регулювання соціально-економічного розвитку економіки є складним багаторівневим процесом, що визначається одночасною динамікою різних рівнів соціально-економічного розвитку – держави, регіонів, галузей, міст, суб’єктів господарювання, окремих індивідів і їх груп. Посилення тенденцій концентрації населення та ресурсів призвело до того, що в сучасних умовах центральними елементами розвитку держави стали міські

комплекси, у яких зосереджено ключові ресурси та процеси соціально-економічного розвитку. Однак серед існуючих наукових підходів до регулювання розвитку соціально-економічних систем регіонального та загальнонаціонального рівня, місто як їх складова залишається вкрай недостатньо вивченим. Переважно рівень розвитку міста розглядається як елемент функціональної надсистеми розвитку окремих галузей соціального забезпечення й житлово-комунального господарства.

Розвиток процесів концентрації ресурсів антропогенного середовища на фоні розвитку засобів комунікації та прискорення економічних процесів зумовлює актуальність перегляду існуючої моделі регіонального менеджменту та зміщення акцентів на проблематику економічного розвитку міських комплексів, дослідження й визначення їх системних характеристик в управлінні регіоном, узагальнення природи їх розвитку та формування структури й інструментарію планування, забезпечення керованості розвитку міських комплексів.

Загальновизнаною догматичною константою, що домінує в регіональній економічній науці сьогодення є розуміння єдності адміністративно-територіальної одиниці рівня держави або регіону. Переважна більшість дослідників спирається на єдність і неподільність цієї категорії з огляду на формування єдиної регуляторно-правової політики, визначення результативності функціонування економічного механізму. Однак, в межах регіону як керованої одиниці виникає ряд протиріч, що визначаються розвитком суспільства, економіки та технологій.

Окреслимо протиріччя сучасної моделі регіонального менеджменту, що визначають необхідність її реформування:

1. Територіальна модель регіону включає дві складових, одна з яких представляє собою концентровану частину ресурсів та антропогенної активності (територію міських комплексів), а інша включає 90% території регіону, на яких антропогенна активність є незначною.

2. Організаційна складова моделі регіонального менеджменту визначається галузевими підходами. Донедавна економічна система часто представлялася, як сукупність галузей економіки. На сьогоднішній день кризові явища економічної системи довели слабку живучість галузево-орієнтованої доктрини, вивівши на передній план більш системно окреслені моделі, що орієнтуються у своєму функціонування на достатньо жорсткі системи – підприємство, місто, державу (іноді кластер – як сукупність підприємств пов’язаних потужними взаємозв’язками).

3. Розвиток комунікаційних технологій вносить корективи у організацію інформаційних потоків в системі регіонального менеджменту. Зокрема скорочення впливу обмежень, що накладалися географічним чинником зумовлене розвитком систем транспорту та телекомунікації дозволяє істотно прискорити та підвищити якість прийняття управлінських

рішень у цій сфері. З іншого боку, існуюча модель прийняття і реалізації управлінських рішень характеризується значною інерційністю.

Узагальнення вказаних протиріч визначає пріоритети реформування сучасної моделі регіонального менеджменту та пошуку нових форм балансування інтересів розвитку міських комплексів, виробничих кластерів та територіальних спільнот.

УДК:322.122

А.И. Башта, д.э.н., профессор
Крымский научный центр НАНУ И МОНУ

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВ НА БАЗЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГИИ

Рост мировой экономики в последнее столетие осуществлялся в значительной степени благодаря безудержному строительству сверхкрупных промышленных и сельскохозяйственных производств, развитию энергоёмких отраслей хозяйства. Низкие цены на электроэнергию в середине XX в. создали иллюзию её неистощимости, бесконечности, неограниченных возможностей по её использованию, транспортировке, потреблению. Макроэкономические процессы и глобализация, охватившая мировое хозяйство на рубеже веков, отбросили все разговоры о «малых» формах хозяйствования, об иных источниках получения электроэнергии, кроме гигантских гидроэлектростанций, мощнейших ТЭС и АЭС, многокилометровых сетей ЛЭП и трубопроводов.

В отличие от крупных индустриальных центров, таких как Донбасс, Запорожский регион, в Крыму существуют хорошие предпосылки для работы по децентрализации энергетических систем, повышения доли (и роли) автономных систем энергообеспечения на уровне жилых домов, животноводческих ферм, локальных производственных и транспортных систем. Планирование развития хозяйства должно строиться с учетом необходимости замены крупных производств небольшими. Следует рассмотреть вопрос об изменении регламента работы Северо-Крымского канала, уменьшения объемов подачи воды, повышения цены за воду, регулирования подачи воды. Это позволит снизить энергозатраты на его эксплуатацию, будет способствовать уменьшению площадей, занятых энергоемкими сельскохозяйственными культурами, увеличению доли культур, которые соответствуют биоклиматическому потенциалу полуострова, например, эфиромасличные культуры (шалфей, роза, лаванда и др.).

Специфическая территориальная рассредоточенность рекреационных и сельскохозяйственных объектов не требует повсеместно создания

централизованного энергообеспечения и разветвленных электросетей и потому способствует достаточно благоприятной перестройке энергетической отрасли на локальные, автономные формы энергоснабжения, базирующиеся на использовании возобновляемых источников энергии. Пространственная изолированность таких объектов друг от друга открывает возможности для их автономного энергообеспечения с использованием фотогелиоустановок и солнечных коллекторов необходимой мощности.

Децентрализация производства наряду с формированием и внедрением эффективных, простых и надежных видов альтернативной энергетики (особенно индивидуальных, локальных) способствует и решению ряда экологических проблем.

Одна из претензий к децентрализованной преобразующей технике заключается в ее большей материалоемкости по сравнению со строительством централизованных электростанций. Однако, следует учесть затраты материалов на добывающую технику и транспортную сеть традиционной энергетики. Внутренние цепи технологий энергопреобразования традиционного энергопроизводства значительно длиннее и поэтому требуют значительно больших технических затрат.

УДК 339.72.053.1

С.В. Войтко, д.е.н., доцент
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗОВНІШНЬОГО БОРГУ В КООРДИНАТАХ ЯКОСТІ ЖИТТЯ

Зовнішні позики є загальноприйнятим інструментарієм для підтримки та розвитку національних економік. В окремих випадках, борг є одним з механізмів підвищення рівня якості життя населення. Проте його рівень та доцільність визначають пристойні поточні показники, а наслідки можуть бути непередбачувані. На рисунку 1 приведено візуалізацію співвідношень рівня якості життя і зовнішнього боргу.

Судячи з приведеної візуалізації Україна отримала місце серед економічно розвинених, ресурсно потужних країн. А за рівнем якості життя – близька до країн-сусідів. Варто відмітити такі країни як Люксембург, Ісландія та Ірландія, які мають високий рівень якості життя при значному обсязі зовнішнього боргу. Мексика має посередній рівень як зовнішнього боргу, так і якості життя. Всі інші країни розміщені у вертикальному «коридорі».

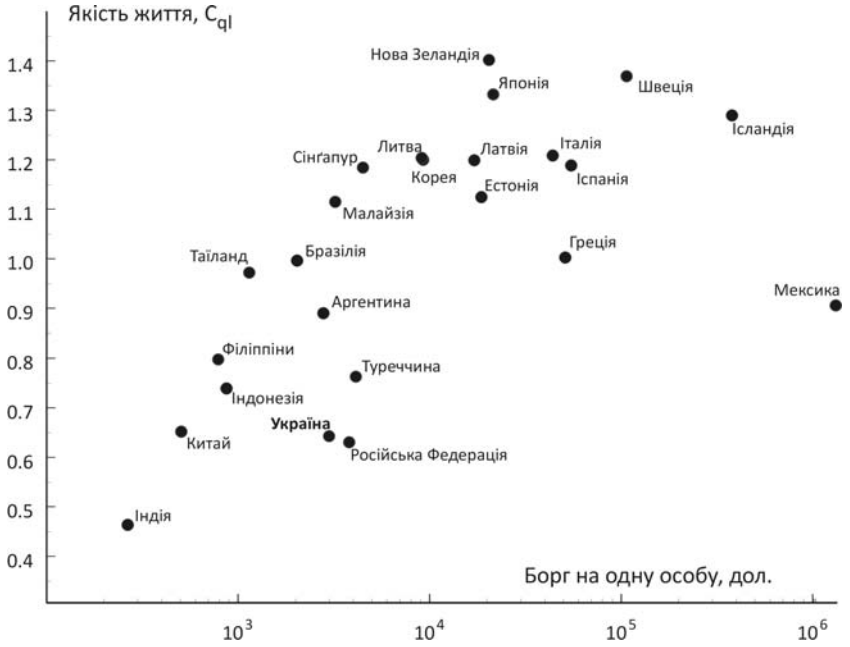


Рис. 1. Місце країн у просторі якості життя і зовнішнього боргу (дані Світового центру даних, 2012 рік)

Підсумовуючи результати дослідження відзначимо наступне. Розвиток боргових зобов'язань Україна розпочала з часу отримання незалежності. За окремі періоди стрімке зростання заборгованості призвело до посилення ролі зовнішніх кредитів як ключового фактор стабільності економічної системи. Проте окремі позиції Україна поступово втрачала. Так, країна характеризувалася на той час першим місцем (з 1981 по 1995 роки) у рейтингу наукового кадрового потенціалу. А на сьогодні національна економіка здебільшого орієнтована на використання ресурсного потенціалу. Зазначимо, що для України позиція є посередньою як за темпами приросту обсягу зовнішнього боргу, так і за темпами його зниження. Місце України у середовищі країн, які належать до нових індустріальних, за результатами такого аналізу несприятливе, адже приріст боргу максимальний, а зниження зовнішнього боргу незначні.

Література:

1. Сайт Мирового центра данных с геоинформатики и устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://wdc.org.ua/
2. Статистичні матеріали по стану державного боргу України на 31.12.2012 р. [Електронний ресурс] Офіційний сайт Міністерства фінансів України. – Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/file/link/370388/file/ Debt_31.12.2012_last.pdf
3. Krugman P. Market–based debt–reduction schemes // Paul R. Krugman / Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1988. – 28 p.
4. Зражевська Н. В. Зовнішній державний борг у фінансовій системі України : монографія / Н. В. Зражевська. – К.: Світ, 2006. – 218 с.

5. Helpman E., Horovits M. Voluntary debt reduction: incentives and welfare // E. Helpman, M. Horovits // le–heker aratsot mitpathot, National Bureau of Economic Research. – 1988. – 42 p.

УДК 643/645:303725(477)

В.П. Волков, д.т.н., професор, **Л.А. Горошкова**, к.ф.-м.н., докторант
Запорізький національний університет

МЕНЕДЖМЕНТ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Кризовий стан житлово-комунального господарства зумовлює актуальність проблеми пошуку шляхів підвищення ефективності процесу реформування цієї соціально значимої галузі.

Важливе значення у процесі реформування житлово-комунального господарства має формування ефективної системи управління і самоуправління.

В роботі проведений аналіз динаміки створення ОСББ, як форми самоуправління у ЖКГ України. Встановлено, що останніми роками відбувається збільшення їх кількості. Так, якщо у 2004 році у ОСББ входило 3,8% житлового фонду, то у 2012 році – 23%.

Доведена доцільність створення монопсонії споживачів на ринку природної монополії ЖК послуг. З використанням індекса Харфінделя-Хіршмана, визначено, що при об'єднанні 35% власників житла у ОСББ, можливе виникнення монопсонії споживачів.

На основі концепції «клубних благ» обґрунтована модель життєвого циклу ОСББ. Доведено, що тривалість циклу є кратною малим циклам в економіці. По завершенні циклу необхідно розширення меж монопсонії укрупненням структур корпоративного типу.

Проведений аналіз форм управління та утримання житлового комплексу. Запропоновані заходи страхування ризиків неефективного менеджменту у ЖКГ, що створюють значну загрозу для споживачів.

Для успішного соціально-економічного розвитку ЖКГ України необхідною умовою є забезпечення балансу інтересів державної влади і бізнесу. В роботі доведено, що для реалізації суспільно значущих проектів та програм в ЖКГ доцільним є використання можливостей державно-приватного партнерства (ДПП). Авторами визначений вплив циклічності тарифної політики на ефективність ДПП у ЖКГ на основі запропонованої економіко-математичної моделі.

Для оцінки ефективності проектів та програм у ЖКГ, що реалізуються на засадах ДПП, запропоновано методику, що створює можливість оцінки одночасно економічної та соціальної ефективності проектів.

УДК 005.412:339.17

В.А. Гросул, д.е.н, професор, **Г.С. Мамаєва**, аспірант
Харківський державний університет харчування та торгівлі

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток бізнесу в Україні в ринкових умовах корінним чином змінив для підприємств економічні умови функціонування, що характеризується посиленням конкуренції на внутрішньому і зовнішньому ринках. У зв'язку з цим, перед господарюючими суб'єктами гостро встають проблеми забезпечення життєздатності і пошуку джерел підтримки економічної стійкості бізнесу. Принципового значення набувають не тільки питання освоєння сучасних ринково орієнтованих методів господарювання, але і розробка нових концепцій, підходів, методологій до стратегічного аналізу і управління економічною стійкістю.

Українській економіці притаманний незначний досвід в формуванні концепції стійкого розвитку для торговельних підприємств, однак без прийнятої концепції, підприємства не зможуть здійснювати обґрунтовані кроки щодо розробки стійких напрямів свого розвитку, а також обирати стратегії управління.

Концепція управління – це система ідей, принципів, уявлень, що зумовлюють мету функціонування організації, механізми взаємодії суб’єкта та об’єкта управління, характер відносин між окремими ланками його внутрішньої структури, а також про необхідний ступінь урахування впливу зовнішнього середовища на розвиток підприємства [1].

Головною ідеєю, яка відображає сутність концепції управління стійким розвитком торговельного підприємства, є ідея необхідності врахування взаємозв’язку та взаємовпливу локальних складових стійкого розвитку, а також зовнішнього та внутрішнього середовища при обґрунтуванні стратегічних цілей підприємства; з метою забезпечення гармонійного розвитку всього підприємства.

Проведений теоретичний аналіз надав можливість виділити три основні підходи до формування концептуальних положень стійкого розвитку торговельного підприємства:

– Економіко-центричний підхід – зростання рентабельності, ліквідності, платоспроможності (концепція фронтальної економіки, якісного росту, помірного росту, модифікованого росту, неокласичні теорії економічної рівноваги);

– соціоцентричний підхід – розвиток людського капіталу (концепція соціальної орієнтації, «базових потреб», людського розвитку);

– інноваційно-центричний підхід – розширення можливостей інноваційного зростання (концепція інноваційного розвитку);

– тетроцентричний підхід (виділений автором) – зростання стійкості системи управління економічною, соціальною та інноваційною складовими (концепція стійкого розвитку).

Провівши узагальнений аналіз загальних підходів до формування концептуальних положень, ми будемо виходити з того, що концептуальний підхід до формування положень стійкого розвитку торговельних підприємств повинен складатись з теоретико-методологічного, аналітичного та практичного базисів.

Такий підхід надасть можливість визначити та систематизувати зовнішні та внутрішні вимоги щодо формування ефективної концептуальної моделі, оскільки буде базуватись на основних положеннях тетроцентричного підходу.

Ефективне концептуальне управління стійким розвитком торговельних підприємств можливе лише на основі розробки цілісного механізму управління, який сприятиме вирішенню комплексу взаємопов’язаних задач, які дозволять досягти встановлені цілі.

Література:

1. Шершньова З. Є. Стратегічне управління [Електронний ресурс] / З. Є. Шершньова. – Режим доступу http://studentbooks.com.ua/content/ view/633 /42/1/4/.

УДК 620.4:622(477)

О.Г. Дейнека, д.е.н., професор, **Л.О.Позднякова**, д.е.н., професор
Українська державна академія залізничного транспорту

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПРИВАТИЗАЦІЇ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

В умовах ринкових відносин суспільство перетерплює корінні перетворення. Відбувається становлення нової економічної системи, змінюються економічні відносини. Однією з характерних рис забезпечення розвитку економіки є її корінна зміна державного регулювання підприємствами. Це зумовлюється низькою ефективністю виробництва, значними структурними диспропорціями, неефективною системою управління, планування і регулювання народним господарством у цілому та залізничним транспортом. Це визначає необхідність вироблення наукових уявлень про майбутню модель державного управління, контролю і регулювання економічних процесів, які виникають в галузі. Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що з наукових позицій доцільно оцінити об'єктивну необхідність трансформації відносин власності, яка

зумовлює перш за все зміну ролі держави в економіці за рахунок роздержавлення.

В зв’язку з цим актуальною задачею є проблема прийняття рішень, що сприяли б стабілізації роботи залізничного транспорту, підвищенню конкурентоспроможності і забезпеченню стабільного економічного розвитку.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних і методологічних підходів і концептуальних основ з трансформації форм власності.

На підставі виконаного дослідження класифіковано об'єкти, які не підлягають приватизації, серед яких: майно органів державної влади і управління, золотий і валютний фонди, комплекси по виготовленню цінних паперів і грошових знаків, майно збройних сил, державні матеріальні резерви, національні, культурні і історичні цінності. Встановлено, що реалізація мети приватизації обумовлена вирішенням конкретних програм приватизації та переслідує декілька задач, які дозволили класифікувати цілі приватизації відповідно форми роздержавлення. Доведено, що усі різноманіття форм роздержавлення економіки України можна класифікувати за трьома підставами – роду, типу і вигляду.

В процесі дослідження визначено моделі приватизації, до яких можна віднести дві основні: платну і безкоштовну. Кожна з них визначає умови приватизації. Науково обґрунтовано і класифіковано етапи проведення приватизації в Україні: з моменту утворення і становлення Фонду державного майна; проведення приватизації за винятком об`єктів малої приватизації переважно шляхом орендування; проведення масової приватизації за приватизаційні папери із залученням широких верст населення; завершення сертифікаційної та перехід до грошової приватизації.

Також розроблена програма цілей та заходів, які спрямовані на реалізацію етапів приватизації. В результаті дослідження визначено передумови щодо здійснення приватизації окремих підприємств залізничного транспорту. Зроблено аналіз зарубіжного досвіду проведення приватизації в найбільших державних корпораціях.

На підставі зробленого аналізу автором узагальнено та промодельована теорію приватизації Центральної та Східної Європи, країн з розвинутою економікою, та окремо обраних держав, таких як: Великобританія, Франція, Канада. Представляють інтерес моделі приватизації Великобританії та країн з розвинутою економікою.

Дослідженням встановлено, що здійснення приватизації передбачає такі основні етапи: перед приватизаційна підготовка об’єктів; підготовка об’єктів до продажу, продаж об’єктів відповідно до плану приватизації або плану розміщення акцій ВАТ, створених шляхом корпоратизації.

З теоретичної точки зору новизною, яка отримала подальший розвиток є визначення позитивних та негативних наслідків приватизації різних країн світу та узагальнення теорій різних наукових напрямків.

Заключний етап приватизації об'єктів України, як політичного та соціального проекту, основним призначенням якого є трансформація відносин власності і розвитку ринкових відносин економіки, та необхідністю, яка передбачає формування дієвої системи управління об'єктами державної власності.

Теоретично обґрунтовано доцільність зміни форми власності, дає підставу щодо комплексного аналізу організаційної системи управління залізничним транспортом з метою отримання недоліків у діючій структурі управління. Тому проаналізовано хронологічні моделі структури управління залізниць світу, таких як: Німеччина, Швейцарія та Польща.

Відповідно до схеми управління залізничним транспортом Польщі в Україні було адаптовано діючу Номенклатуру витрат за наступними складовими: на пасажирські та вантажні перевезення, інфраструктуру, рухомий склад та ремонт.

На підставі вивченого досвіду діючої структури управління залізничним транспортом Франції, Німеччини, федеральних залізниць Швейцарії, Польщі, Американського холдингу «Норфолк–Південна» було зроблено висновки щодо можливості використання окремих елементів на залізницях України.

Висновок. Таким чином, розроблено теоретичні підходи щодо проблеми проведення приватизації у світі та в Україні. Визначено поняття, сутність, принципи та методи приватизації. Доведено, що усе різноманіття форм роздержавлення економіки України можна класифікувати за трьома підставами – родом, типом і видом. Теоретично обґрунтовано напрямки сучасного приватизаційного процесу та ефективну стратегію реструктуризації.

Визначено передумови здійснення приватизації окремих підприємств залізничного транспорту зі зміною власника шляхом перетворення державної власності в недержавну та роздержавлення другого роду, яке не пов'язане зі зміною типу власності. На підставі досвіду здійснення приватизації було сформульовано принципи, за якими вона здійснюється.

УДК 332.02

І.П. Отенко, д.е.н., професор, **В.І. Отенко**, д.е.н., професор
Харківський національний економічний університет

ВИДИ СТРАТЕГІЙ ЗМІН МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Дослідження процесів стратегічних змін підприємств передбачає необхідність визначення видів стратегій, завдяки яким вони реалізуються. Стратегії змін відповідають напрямкам стратегічного розвитку. В загальному вигляді підприємство має такі варіанти стратегічного розвитку[1]: залишити все без змін, обрати стратегію внутрішнього зростання, обрати стратегію вилучення вкладень, обрати стратегію зовнішнього зростання.

Зазначені варіанти стратегій змін, а також їх сполучення можуть реалізовуватися на рівні бізнес-одиниць та на корпоративному рівні. Розподіл стратегій змін на стратегії зовнішнього та внутрішнього зростання відповідає не тільки напрямам змін, а за рахунок яких (зовнішніх чи внутрішніх) засобів вони реалізуються. При цьому слід зазначити, що стратегії зовнішнього зростання (горизонтальна інтеграція, вертикальна інтеграція, концентрична та конгломератна диверсифікація) реалізуються через організаційні зміни, що відтворюються у різноманітних формах об’єднань, приєднань та угод. Таким чином, стратегії зовнішнього зростання здійснюються за рахунок зовнішніх засобів за допомогою придбання, злиття та створення спільних підприємств, можуть включати придбання або домовленості з компаніями, що знаходяться з початку або в кінці ланцюга створення цінності даної компанії – від виробників сировини до кінцевих споживачів. Характерним засобом реалізації стратегій зовнішнього зростання виступає реорганізація або її форми – перетворення та реструктуризація. Розрізняють наступні напрямки реорганізації: укрупнення діючого підприємства (злиття, приєднання, поглинання); подрібнення діючого підприємства (поділ підприємства або виділення окремого підрозділу); перетворення підприємства (зміни розмірів підприємства не передбачаються)

Відповідно двом напрямкам реалізації стратегічних змін через інтеграцію виділяються два типи стратегії горизонтальна та вертикальна. Стратегія горизонтальної інтеграції здійснюється, коли відбувається придбання або злиття з підприємством або основним конкурентом, що діє в іншому сегменті ринку. Стратегія вертикальної інтеграції свідчить, що підприємство розширюється в напрямках діяльності, що пов’язані з просуванням товару на ринок.

Стратегії диверсифікації характеризуються розширенням існуючого портфеля продукту та ринку та реалізуються за рахунок внутрішнього та зовнішнього зростання. Стратегіями диверсифікації зовнішнього зростання

виступають: концентрична, яка використовується через придбання підприємства, що виробляє подібні товари та послуги; конгломератна – придбання підприємства, що не пов'язано виробництвом товарів та послуг. Підприємство може обрати стратегію диверсифікації внутрішнього зростання за рахунок реалізації змін у виробництві продукції, технології, мережі збуту.

Стратегії змін «внутрішнього зростання» представляють собою розвиток ринка або розвиток продукту, одночасно або послідовно за рахунок внутрішніх можливостей підприємства. Всі стратегії внутрішнього зростання пов'язані між собою та реалізуються за рахунок змін у продукті (модифікація/інновація), ринку (розширення/розвиток), організації (реконструкція/реструктуризація/модернізація), технології (реінженірінг/інновація), персоналі (навчання/мотивація).

Окремим питанням постає визначення серед стратегій внутрішнього зростання такий їх вид як стратегії «без змін». Такі стратегії використовуються підприємствами з тривалим життєвим циклом продукції, що є характерним для підприємств важкого машинобудування. Тому при аналізі стратегічних змін необхідним є визначення характеру змін, що реалізуються машинобудівними підприємства на практиці – реактивні, проактивні, поступові, масштабні, часткові й т.і.

Аналіз конкурентного контексту стратегій змін з міркувань багатьох дослідників [1-5] виходить з аналізу наявності конкурентних переваг й певного стратегічного напрямку діяльності підприємства, його цінності та привабливості. Найбільш простим та доступним для об'єктивної критеріальної оцінки наявності стратегічного напрямку діяльності підприємства виступають показники темпів зростання: обсягів виробництва, продажу, ринкового попиту та ін. [3]. Порівняння цих показників з показниками, які характеризують тенденції в національній економіці – в цілому в промисловості або в окремій галузі – дає підстави говорити про наявність чи відсутність перспектив для діяльності підприємств машинобудівної галузі.

Крім зазначених, об'єктом змін виступає й сама стратегія. Стратегією, завдяки якій підприємство кардинально змінює свою стратегію з метою відновлення втрачених позицій та укріплення свого положення на ринку є «стратегія повороту». Така стратегія базується на стратегічних діях скорочення витрат й включає зміни в загальних умовах щодо ціноутворення, переорієнтації, розроблення нового товару, раціоналізації асортименту товарів, зосередженні маркетингу на продажах та рекламі. Однак, радикальні зміни в стратегії, що реалізує підприємство обов'язково пов'язані або з вибором будь-якої з розглянутих стратегій змін, або з частковими діями стратегії змін, якої дотримується підприємство. Тому доцільним в емпіричному дослідженні вивчати визначені стратегії змін та інструментарій управління, що застосовується в відповідних процесах.

Література:
1. Зуб А. Т. Системныйстратегический менеджмент: методология и практика / А. Т. Зуб, М. В. Лактионов. – М.: Генезис, 2001. – 752 с.
2. Отенко І.П. Стратегічні пріоритети підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 180 с.
3. Хэмел Г. Стратегическаягибкость / Г. Хэмел, К. Прахалад, Г. Томас, Д. О'Нил / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2005. – 384 с.
4. Ансофф И. Новаякорпоративнаястратегия / И. Ансофф – СПб: Издательство «Питер», 1999. – 416 с.
5. Экономическаястратегияфирмы: Учеб. пособие / Под. ред. А. П. Градова. – 3-е изд., испр. – СПб.: СпецЛит, 2000. – 588 с.
6. Teece D. DynamicCapabilitiesandStrategicManagement / D. Teece, G. Pisano, A. Shuen // StrategicManagementJournal. – 1997. – Vol. 18. – Pp. 509 – 533.

УДК 338.242.4.025.2

Т.В. Сьомкіна, д.е.н., професор
Макіївський економіко-гуманітарний інститут

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕГРОВАНИХ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Взаємна інтеграція макроекономічних систем і зростання впливу транснаціоналізації підприємницької діяльності стимулюють певні еволюційні перетворення прикладного і фундаментального значення, найбільш суттєві з яких виникають у сфері взаємодії ТНК з національними державами. Існуючі сьогодні різноспрямовані теоретичні уявлення щодо ролі держави в інтегрованому економічному просторі ґрунтуються на тому, що незалежно від результату майбутніх сценаріїв еволюції світової економіки, роль держави в макроекономічних інтегрованих системах буде істотно відрізнятися від очікуваної, як за змістом, так і за формою розробки і реалізації державної економічної політики.

Кожна з макроекономічних інтегрованих систем має унікальний внутрішній потенціал розвитку і передбачає залежність стану соціально-економічного розвитку країни від балансу інтегрованих і неінтегрованих складових (якщо одна з складових домінує виникає деформація у вигляді скорочення чи розширення впливу на державну економічну політику).

Ґрунтуючись на даних підходах до процесу державного регулювання, а також на здатності інтегрованої і неінтегрованої складових економіки до домінування можна виділити окремі напрями дії держави, що формуються під впливом та за умови прискорення еволюції макроекономічної системи при її інтеграції в глобальний економічний простір.

При цьому, інтеграція макроекономічних систем і зростання впливу транснаціоналізації підприємницької діяльності викликають еволюційні перетворення всіх без винятку соціально-економічних відносин. Найбільш

суттєві з них виникають за рахунок синергетичних ефектів взаємного впливу економічних відносин і процесів та характеризують сучасний етап глобалізаційних перетворень економічних відносин в країні, що забезпечують поглиблення взаємоінтегрованості макроекономічних систем. Залежність національної економічної політики від цих перетворень може мати серйозні наслідки для структури національної економіки і її ефективності. Тому, дослідження концептуальних основ трансформації методів і напрямів державного регулювання в умовах взаємоінтеграції макроекономічних систем повинно здійснюватись з урахуванням теоретичних можливостей аналізу еволюційної економіки.

УДК 332.145:330.341.1

Л.В. Руденко-Сударєва, д.е.н., професор,
президент міжнародного освітнього фонду Grail
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ РЕАЛІЗАЦІЇ КЛАСТЕРНИХ СТРАТЕГІЙ

Успіх реалізації інноваційного сценарію розвитку країни залежатиме від здатності державних органів влади забезпечити умови для подальшого вдосконалення інституційного середовища і формування інституційних структур, властивих постіндустріальному інформаційно-орієнтованому та клієнтсько–орієнтованому суспільству. До числа цих умов входить підтримка кластерних ініціатив, направлених на досягнення результативної кооперації організацій – постачальників устаткування і комплектуючих, спеціалізованих виробничих і сервісних послуг, науково-дослідних і освітніх організацій в рамках територіально-виробничих кластерів.

У зарубіжній літературі на особливу увагу заслуговують праці І.Таленадо, М.Портера, В.Прайса, Т. Вюртенбергера, Л. Пуллола, Х. Шреплеа, Ж.-Л. Поже, а передумови кластерної теорії виходять ще з робіт А. Маршала та Й. Шумпетера. Серед вітчизняних науковців щодо цього питання доцільно виділити Є. Безвушко, М. Войнаренко, А. Мокія, С. Соколенко, С. Ткачову, В. Чужикова, С. Грищенко, А. Брувера, В. Нудельман, П. Чечелюка та ін. У свою чергу, теоретичні аспекти формування конкурентоспроможних кластерів та впровадження ефективного механізму управління регіоном знайшли своє відображення у публікаціях А. Александрової, О. Кучеренка, І. Запатріної, А. Миграняна та інших.

Метою даного дослідження є виявлення можливостей і переваг кластерного підходу при формуванні соціально-економічних стратегій регіонального розвитку на основі узагальнення світового та вітчизняного досвіду щодо кластерних формувань, надання і обґрунтування пропозицій зі створення наукового ядра кластерів на регіональному рівні.

Сценарій довгострокового розвитку вітчизняної економіки припускає зростання її конкурентоспроможності як в традиційних, так і нових наукомістких секторах, прорив в підвищенні якості людського капіталу і динаміки продуктивності праці, у випереджаючому розвитку високотехнологічних виробництв і перетворення інноваційних чинників в основне джерело економічного зростання. Рішення цих завдань потребує створення системи чіткої взаємодії держави, бізнесу, науки та освіти на основі використання ефективних інструментів інноваційного розвитку , серед яких важливу роль повинен відігравати кластерний підхід.

Відзначимо, що підтримка регіональних кластерів на загальнодержавному рівні передбачається вперше, раніше цю проблему вирішували лише регіональні власті. Мова йде про розробку спеціальної федеральної програми, яка, перш за все, торкнеться підтримки інноваційних кластерів в пріоритетних науково-технологічних областях, оскільки в післякризовий період регіональна влада відчуває дефіцит бюджетних коштів для фінансування інноваційних розробок.

В Україні перші зусилля щодо формування кластерів були зроблені ентузіастами з науки і бізнесу в регіоні Поділля ще в середині 1990–х. Ними була створена асоціація «Поділля Перше», яку очолив ректор Національного університету Поділля Радомир Сілін. На найближчі два – три десятиліття слід визнати південні регіони – Одеську, Запорізьку області, АР Крим, місто Севастополь, а також Карпатський регіон – Івано-Франківську, Закарпатську та Львівську області. Практично в усіх зазначених регіонах (так і тих, які їх прагнуть наздогнати) спостерігався, порівняно із світовим досвідом, лише перший етап кластеризації регіональної економіки, тобто об'єднання зусиль бізнесу, науки і влади здійснювалося в сферах максимально швидкого повернення вкладеного капіталу та отримання прибутків, тобто в області туризму, будівництва, а також або АПК, або в легкій промисловості.

На наше глибоке переконання в моделі кластеру, незалежно від її виду, паралельно повинні вирішуватися декілька завдань:

– модифікація існуючої виробничої або бізнесової структури (підвищення її продуктивності, конкурентоспроможності, якості на основі організації замкнутого циклу екологічного і безвідходного виробництва при дотриманні міжнародних стандартів);

– розробка і комерціалізація інновацій;

– розвиток і підвищення рівня науково-освітньої сфери за рахунок формування науково-освітньо-виробничих комплексів (кампусів), бізнес-інкубаторів, технопарків і т.д.;

– вирішення низки соціальних завдань, зокрема, проблем зайнятості населення.

Внаслідок слабкого розвитку окремих ринкових інститутів особлива роль у формуванні інноваційних кластерів як можливих точок зростання, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності окремих регіонів та економіки України в цілому, належить державі. Для вітчизняної економіки є вигідним не тільки створення «внутрішніх» кластерів як стійких субконтрактних схем, але й побудова транскордонних кластерів (в першу чергу з Польщею, Румунією, Словаччиною та Угорщиною, а також Росією і Білоруссю), що забезпечують зміцнення конкурентоспроможності прикордонних територій України за допомогою інтенсивного обміну ресурсами, технологіями (як виробничих, так і управлінськими), ноу-хау, реалізації оригінальних бізнес-моделей, створення єдиного інформаційного простору і т.п. Участь у подібних осях формує передумови, що дозволяють нашій країні в майбутньому зайняти гідне місце у світовій економічній системі.

УДК 330.341.1:330.837

О.В. Царенко, д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку і аудиту
Академія муніципального управління (м. Київ)

ІНКОРПОРУВАННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

З метою забезпечення високих темпів економічного розвитку необхідно визначити параметри порядку (точки зростання економіки), впливаючи на які можна різко прискорити економічний розвиток. Параметри порядку доцільно визначати з урахуванням сучасних тенденцій науково-технічного розвитку, специфіки національних умов виробництва, характеру конкуренції на світових ринках [2]. За даних позицій, формування синергетичних режимів із загостренням можливе тільки через резонансний вплив на ті точки росту економіки, які пов’язані з інноваційними галузями, розвиток яких відбувається нелінійно і стохастично. Це пояснюється тим, що наслідки інноваційного процесу проконтролювати неможливо. Справедливою є думка Решетило В., що сукупність безупинних інновацій, характерних для сучасного економічного розвитку, формує модель біфуркаційного інноваційного розвитку. Перехід до такої моделі дозволить прискорити темпи

економічного зростання і вивести суспільство на принципово іншу траєкторію розвитку, де сфера високих технологій є основним джерелом зростання [3].

У сучасних умовах розвиток інновацій є головним інструментом вирішення проблем, що постають перед суспільством.

З нашого погляду, досягнення «суспільного оптимуму» в умовах асиметричної інформації є принципово неможливим, оскільки проблема рішень, які ухвалює влада, посилюється тим, що найвищий державний керівник об'єктивно повинен делегувати свої повноваження керівникам нижчого рівня. Будівництво вертикальних адміністративних структур і таких інституційних елементів, як процес законотворчості, судова влада, виконання законів, неформальні норми і кодекси, впливові лобісти, політична еліта, ЗМІ націлені на сприяння ефективному розподілу обов'язків і повноважень між відповідними виконавцями, проте досить часто уряди не спроможні здійснити найкращі рекомендації економістів, а владні інституції – розпорядження вищих адміністративних керівників без відхилень.

У процесі інституціоналізації перехідної економіки довільно переплітаються старі і нові інституції та елементи інфраструктури. Причому дилема, яка постала перед урядом України, а саме: створювати нові інституції й структури чи трансформувати існуючі, – не така нагальна, бо зазвичай доводиться робити одночасно і те, і інше. Але тягар минулого (особливо старі неформальні інституції) заважає переходу, перетворюючи нові ринкові структури (акціонерні спілки, ринки капіталу, біржі тощо) лише в імітацію, зліпок із структур західних країн. Держава за всіх умов має забезпечити досить швидке формування ринкової інфраструктури та встановити відповідні формальні норми «правила гри», що задають обмежувальні умови їх діяльності у новому середовищі.

Інкорпорування науково-технічної сфери в процеси економічного і соціального розвитку суспільства означає формування системи інститутів, які створюють могутні стимули для генерування стабільного потоку ефективних нововведень, що сприяють утворенню нових ринків наукомісткої продукції, які здатні забезпечувати платоспроможний попит [1].

Вважаємо, що нашій державі доцільно обрати як головну стратегію шлях позиціонування за обмеженою кількістю технологічних напрямів, конкретизація яких зумовлює необхідність проведення аналітичних досліджень ринкової кон'юнктури і можливостей вітчизняного науково-технологічного потенціалу щодо відповідності цій кон'юнктурі. Наступним кроком має стати реінжинірінг наукової та промислової систем держави на підставі поєднання інтересів суб'єктів економічної діяльності з інтересами державної політики щодо піднесення обраних технологічних напрямів до конкурентоспроможного рівня. Ця стратегія

вимагатиме посилення вітчизняного науково-технологічного потенціалу і зробить вирішальним його вклад в інноваційний розвиток національної економіки.

Вибір пріоритетів в інноваційній сфері має здійснюватися на основі аналізу існуючих і прогнозованих ресурсних, попиту, інфраструктурних та інших обмежень розвитку промислового виробництва з метою забезпечення стійких конкурентоспроможних позицій вітчизняних товаровиробників на внутрішньому і зовнішньому ринках та оцінки можливостей інноваційного технологічного чинника в їх відстоюванні [4].

Зміцнення тенденцій інноваційного розвитку потребує відповідних інституціональних трансформацій в науково-виробничій сфері. Аналіз світового і вітчизняного досвіду з питань пошуку шляхів посилення впливу та конкурентоспроможності країни свідчить, що основою створення ефективної інноваційної моделі розвитку є формування відповідного інституціонального середовища суспільства, що охоплює:

– фундаментальні політичні, соціальні, юридичні правила, в межах яких здійснюються процеси виробництва інновацій та обміну (конституційне, виборне, майнове, контрактне право);

– правила, що регулюють стосунки в приватному секторі (теорія прав власності);

– правила поведінки економічних агентів на контрактній основі (теорія корпорацій, теорія регулювання структур);

– негласні правила поведінки економічних агентів (звичаї, традиції, моральні установи, релігійні заповіти та ін.);

– правила, що регулюють стосунки в публічній сфері (теорія суспільного вибору).

Література:

1. Макконел К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и політика / К. Р. Макконел, С. Л. Брю: в 2-х т. – М.: Республика, 1992. – Т. ІІ. – 780 с.
2. Управління ризиками сталого розвитку промислового регіону: концептуальне, правове та науково-методичне забезпечення [Текст] / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, Л. Л. Шамільова та ін. – НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, Вид-во ІЕП НАН України, 2011. – 68 с.
3. Царенко О.В. Ціннісно-орієнтоване управління інноваційним потенціалом в умовах незбалансованого регіонального розвитку / О.В. Царенко. – Вісник Академії митної служби України. Серія «Економіка». – № 2(3). – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2012. – № 2. – С. 15–21.
4. Шнипко О. С. Економічно-інноваційна безпека ієрархічних багаторівневих систем: регіональний аспект: Монографія / О. С. Шнипко. – К.: Вид-во Ґенеза, 2010. – 288 с.

УДК 351:659.4

О.С. Чмир, д.е.н., професор, заступник директора з наукової роботи
Науково-дослідний економічний інститут
Міністерства економічного розвитку і торгівлі України
Д.А. Арзянцева, к.е.н., доцент
Хмельницький університет управління та права

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Впровадження адміністративної реформи в Україні ставить на порядок денний необхідність удосконалення діяльності органів місцевого самоврядування та державної влади всіх рівнів. А це, в свою чергу, обумовлює необхідність кількісного вимірювання результатів управлінських дій владних структур та визначення їх впливу на соціально-економічний розвиток певної території. Однак оцінювання управлінської діяльності в державному секторі є доволі складним завданням. Це пов'язано з неможливістю визначення єдиного критерію ефективності діяльності (як, наприклад, прибуток чи рентабельність для комерційних організацій), а також складністю виокремлення впливу дій відповідних органів на зрушення, що відбуваються у розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

Оцінка якості державного та регіонального управління стала важливим елементом реформ останніх двадцяти років в ряді розвинутих (США, Канада, Великобританія, Швеція та ін.) та пострадянських країнах (Російська Федерація, Республіка Казахстан). Незважаючи на те, що в Україні запроваджені окремі елементи оцінювання системи державного управління, досі не сформовано єдиних загальновизнаних підходів до оцінювання роботи органів публічної влади. У зв'язку з цим важливого значення набуває узагальнення зарубіжного досвіду оцінювання діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Нині удосконалення системи державного управління в багатьох країнах є результатом підвищення якості адміністративних послуг та суттєвого прогресу в методології дослідження результативності діяльності владних структур різних рівнів. Таке оцінювання проводиться міжнародними урядовими та неурядовими організаціями. Зокрема, йдеться про всесвітній показник державного управління, індекс глобальної конкурентоспроможності, індекс сприйняття корупції, індекс економічної свободи тощо. Вони дозволяють охарактеризувати різні аспекти функціонування національних систем державного управління, проводити міждержавні порівняння, дають можливість виявляти не лише загальні тенденції, а й виокремлювати проблеми, на подоланні яких необхідно зосередитись. Крім того, в ряді країн відпрацьовані та успішно

використовуються власні методики оцінювання діяльності органів державного управління.

У США з початку минулого століття активно розроблялись різні методики для визначення результативності державного сектору. З 1993 року діє федеральний закон «Про оцінку результатів діяльності державних установ» (Government Performance Results Act), який закріплює прямий зв'язок між результатами оцінювання діяльності владних структур (зокрема – щодо виконання програм і стратегічних планів) та їх фінансуванням [1].

Ефективність діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування у Великобританії визначається на основі зовнішнього та внутрішнього аудиту. У цій країні з 2000 року запроваджена система показників надання послуг (Best value performance indicators) [2], яка встановлює адміністративні та управлінські стандарти й закріплює механізм жорсткого контролю за відповідністю ним [3]. Дана система складається з показників, що відображають якість послуг, характеризують ступінь виконання цілей, демонструють зв'язок між результатами оцінювання і бюджетним фінансуванням. Їх використання дозволяє не лише визначити поточний стан надання зазначених послуг, а й допомагає у розробленні чітких планів по усуненню виявлених недоліків.

У Швеції також запроваджений механізм аудиту адміністративної діяльності, висновки якого є базою для прийняття рішень щодо майбутніх пріоритетів та капіталовкладень, а також інструментом, за допомогою якого платники податків, депутати, громадяни та засоби масової інформації можуть здійснювати контроль за діяльністю місцевих органів влади та отриманими ними результатами [4].

Система оцінювання діяльності органів державної та місцевої влади набула широкого розповсюдження і в пострадянських країнах. Найбільш вдалі приклади демонструє Російська Федерація та Республіка Казахстан.

У Російській Федерації сформовано власну модель оцінювання діяльності органів місцевого самоврядування та місцевих органів державної влади. Зокрема, в рамках реформування системи місцевого самоврядування у 2008 році була запроваджена методика оцінювання ефективності діяльності органів місцевого самоврядування міських округів і муніципальних районів [5]. Відповідно до неї визначається комплексний показник, який узагальнює результати діяльності відповідних органів місцевого самоврядування та показники задоволеності населення їх роботою у різних сферах діяльності. Також з метою стимулювання найкращих значень показників діяльності зазначених органів у залежність від величини комплексного коефіцієнту ставиться сума гранту, який виділяється муніципальним округам у формі міжбюджетних трансфертів з бюджету відповідного суб'єкту Російської Федерації. Крім того, моніторинг передбачає опитування населення щодо діяльності керівників

органів місцевого самоврядування, унітарних підприємств та установ, що діють на регіональному та муніципальному рівнях, акціонерних товариств, контрольний пакет акцій яких перебуває у власності суб'єктів Російської Федерації або у муніципальній власності. Таке опитування проводиться із використанням сучасних інформаційно-телекомунікаційних мереж, що розширює коло респондентів, зменшує можливості адміністративного тиску, тим самим забезпечуючи об’єктивність та достовірність отриманих результатів.

Інформація, що отримується у результаті застосування методики, використовується суб’єктом управління наступним чином. По-перше, формується оцінка діяльності органів місцевого самоврядування базового рівня (районів, міських округів) та проводиться їх ранжування за значенням комплексного показника ефективності. Це дозволяє виявити «слабкі місця» в розвитку муніципальних утворень і скорегувати регіональну соціально-економічну політику. По-друге, підсумки ранжування поєднуються з таким інструментом впливу, як надання грантів. Останні можуть виконувати не лише «призову» функцію (гранти «районам-лідерам»), але й підтримуючу: гранти як допомога «аутсайдерам» з метою вирішення ключових проблем. По-третє, результати оцінювання населенням ефективності керівників владних та публічних структур стають дієвим механізмом конкурсного відбору на відповідні посади, підвищення відповідальності та особистої зацікавленості у досягненні кращих показників. На схожих принципах побудована система оцінювання діяльності місцевих органів державної влади [6-8].

Значний прогрес в оцінюванні діяльності державної влади та управління демонструє Республіка Казахстан [9-13]. У цій державі з 2011 року діє система щорічної оцінювання діяльності державних центральних та місцевих органів виконавчої влади (областей, міст республіканського значення, столиці) [9]. В рамках цієї системи розроблені і впроваджені методики, що дозволяють комплексно оцінювати діяльність державних органів.

Методика оцінки досягнення та реалізації стратегічних цілей і завдань у відповідній галузі (сфері, регіоні) спрямована на визначення ефективності заходів державних та місцевих органів влади щодо сприяння соціально-економічному розвитку відповідних територій [10]. Нею передбачено визначення якості та повноти програмних документів, ступеня реалізації визначених цілей і завдань, оцінювання управління ризиками (для центральних державних органів) та результативності дій (для місцевих виконавчих органів). На основі названих показників визначають комплексний показник ефективності (у балах), який підлягає коригуванню на суму штрафних балів, що нараховуються у випадку подання несвоєчасної, неповної чи недостовірної звітної інформації.

Методика оцінки якості виконання актів і доручень вищих органів державного управління [11] має на меті визначення результативності реалізації центральними державними та місцевими виконавчими органами своїх завдань. Для з'ясування якості виконання актів і доручень використовують показники повноти та своєчасності, які оцінюються у балах (від 0 до 100), для чого розраховується співвідношення кількості «ефективно» виконаних завдань до їх загальної величини. При цьому кількість «ефективно» виконаних завдань зменшується на ту їх кількість, які були реалізовані з порушенням якості чи регламенту виконання, та коригується з урахуванням штрафних коефіцієнтів. Обидва критерії зводяться в єдиний показник (також в балах), на основі якого формується аналітичний звіт, що є підставою для висновків щодо діяльності певного державного органу, а також розроблення рекомендацій з усунення виявлених недоліків.

Методика оцінки управління бюджетними коштами державного органу розглядає ефективність використання фінансових ресурсів адміністраторами бюджетних програм [13]. В її рамках оцінюються процедури планування, освоєння, контролю за витрачанням виділених коштів, дотримання фінансової дисципліни, досягнення конкретних цілей (індикаторів) бюджетних програм тощо. Загальна оцінка є результатом підсумовування балів за названими критеріями з коригуванням на поправочний коефіцієнт, що враховує «індекс навантаження» за кількістю закріплених програм, обсягами коштів тощо.

Методика оцінки якості надання державних послуг визначає ефективність заходів щодо забезпечення фізичних та юридичних осіб доступними та якісними державними послугами (включаючи послуги, що надаються в електронному форматі) [12]. Критерії оцінювання стосуються процедур встановлення та дотримання владними структурами стандартів державних послуг, регламентів, повноти, термінів їх надання тощо. Одним з важливих критеріїв є задоволеність споживачів, який розраховується на основі даних соціологічних опитувань та / або карток надання державних послуг. Щоб отримати високі бали, органи державної влади мають постійно здійснювати оптимізацію процесу надання послуг, скорочувати час на обслуговування споживачів, зменшувати кількість скарг і повторних звернень, збільшувати обсяги послуг, підвищувати їх якість.

В Україні на законодавчому рівні визначена лише процедура оцінювання діяльності Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій [14]. Відповідна методика передбачає комплексне оцінювання соціально-економічний розвитку регіонів, але не дозволяє проаналізувати вплив на нього окремих органів державної влади. Адже в рамках такого підходу неможливо розмежувати вплив органів державної влади та місцевого самоврядування, дії яких могли забезпечувати отримані результати. Також

залишається поза увагою громадська думка, оскільки методика не орієнтована на визначення рівня задоволеності населення діями органів державної влади й місцевого самоврядування. Крім того, не встановлений порядок інтерпретації отриманих результатів: відсутні задані діапазони значень рейтингових оцінок, що визначають певний тип розвитку (високий, середній, низький) та, відповідно, дають можливість охарактеризувати дієвість системи управління. Отже, застосовувані в Україні підходи є фрагментарними та потребують подальшого удосконалення.

Корисним буде запозичення зарубіжного досвіду у цій сфері та його адаптація до вітчизняних умов. Зокрема, це стосується необхідності визначення впливу окремих інституцій на динаміку показників соціально-економічного розвитку, врахування громадської думки, використання результатів оцінювання для коригування важелів державної та регіональної політики, застосування механізмів мотивації до вищих показників завдяки ув'язці з розмірами бюджетних трансфертів й висновками щодо подальших кар'єрних перспектив відповідних посадових осіб. Це сприятиме, на нашу думку, формуванню ефективної вітчизняної моделі оцінювання, яка, по-перше, відображатиме специфіку організації державних органів та, по-друге, дозволить чітко ідентифікувати результативність функціонування владних інституцій.

Література:

1. Government Performance Results Act of 1993 / Office of Management and Budget [Electronic resource] The White House. – http://www.whitehouse.gov/omb/mgmt–gpra/gplaw2m.
2. Best Value Performance Indicators 2000/2001. Department for Transport, Local Government and the Regions [Text]. – London, DTLR, 2000. – 398 p.
3. Садлер, Дж. Повышение качества государственных услуг: опыт Великобритании / Дж. Садлер // Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3. – С. 52–55.
4. Effectiveness auditing in government administration. Goals and methods for examining the effectiveness of central government in Sweden. Summary of a report by the Swedish National Audit Bureau 1970e / [publ. by] the Swedish National Audit Bureau, 1971. – 99 p.
5. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 г. № 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" и подпункта "и" пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления": Постановление Правительства Российской Федерации от 17.12.2012 г. № 1317 [Электронный ресурс] LEXPRO. – http://open.lexpro.ru/document/22636591#1.
6. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 21.08.2012 г. № 1199 "Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации": Постановление Правительства Российской Федерации от 3.11.2012 г. № 1142 [Электронный ресурс] Российская газета. – http://www.rg.ru/2012/11/27/meri–dok.html.

7. Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти: Постановление Правительства Российской Федерации от 12.12.2012 г. № 1284 [Электронный ресурс] Российская газета. – http://www.rg.ru/2012/12/19/ocenka–dok.html.
8. Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 21.08.2012 г. № 1199 (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] Документы системы ГАРАНТ. – http://base.garant.ru/70217848/#text.
9. О Системе ежегодной оценки эффективности деятельности центральных государственных и местных исполнительных органов областей, города республиканского значения, столицы: Указ Президента Республики Казахстан от 19.03.2010 г. № 954 [Электронный ресурс] ИПС “Әділет”. – http://adilet.zan.kz/rus/docs/U100000954_.
10. Об утверждении Методики по оценке эффективности достижения и реализации стратегических целей и задач в курируемых отрасли/сфере/регионе: Приказ Министра экономического развития и торговли Республики Казахстан от 19.01.2012 г. № 14 [Электронный ресурс] ИПС “Әділет”. – http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007389#z7.
11. Методика оценки качества исполнения актов и поручений Президента Республики Казахстан, Государственного секретаря Республики Казахстан, Правительства Республики Казахстан, Администрации Президента Республики Казахстан и Канцелярии Премьер–Министра Республики Казахстан центральными государственными и местными исполнительными органами: Приказ Руководителя Администрации Президента Республики Казахстан от 14.01.2011 г. № 01–38.8 [Электронный ресурс] Министерство экономического развития и торговли Республики Казахстан. – http://minplan.gov.kz/economyabout/8998/44029.
12. Методика оценки качества оказания государственных услуг: Совместный приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 13.01.2012 г. № 02–01–02/6 и Министра связи и информации Республики Казахстан от 13.01.2012 г № 21. [Электронный ресурс] ИПС “Әділет”. – http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007385#z10
13. Методика оценки эффективности управления бюджетными средствами государственного органа: Приказ Министра финансов Республики Казахстан от 10.01.2012 г. № 9 [Электронный ресурс] ИПС “Әділет”. – http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007381#z2.
14. Про запровадження проведення оцінки результатів діяльності Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 9.06.2011 р. № 650 [Електронний ресурс] Законодавство України – http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/650–2011–п.

УДК 35: 075

М.І. Лахижа, д.н.держ.упр., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТ-ОРІЄНТОВАНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

В останній третині XX – на початку XXI ст. відбулися суттєві зміни, спрямовані на удосконалення управління в публічному секторі. Ці зміни викликані глобалізаційними процесами, розвитком громадянського суспільства та посиленням впливу громадськості на вироблення і реалізацію рішень.

Вивчення напрямів розвитку сучасного публічного управління та його особливостей у посткомуністичних державах проводиться нами з 2004 року на основі аналізу документальних матеріалів, вивчення праць провідних зарубіжних та вітчизняних вчених та аналізу практики посткомуністичної трансформації. Результати дослідження знайшли відображення в опублікованих монографіях [1], статтях, виступах на наукових конференціях, а також впроваджуються в діяльність органів влади України та використовуються в начальному процесі для слухачів магістратури «Державна служба».

Концептуальні основи публічного управління розроблені у США ще в 70-ті роки минулого століття. У Європі новий публічний менеджмент поширився у 90-х роках XX століття, що пов’язано, насамперед, із запровадженням ОЕСР Програми публічного менеджменту. Оцінка публічного менеджменту та його результативності є неоднозначною, оскільки питання етимології поняття «публічне управління» тісно пов’язане із проблемою підходів, правової системи, традицій, а також адекватного перекладу. Поняття «governance» українською перекладається як «керівництво», «управління» чи «регулювання». Досить часто використовується термін «good governance» – хороше управління; нами запропоновано також термін «якісне управління».

Проведений аналіз дозволяє стверджувати про життєвість класичних теорій організації влади, які збагачуються новими положеннями. Сучасне публічне управління потрібно сприймати у динаміці, як процес, який здійснюється публічною адміністрацією, враховуючи перспективи розвитку.

Важливо звернути увагу на взаємозв’язок модернізації публічної адміністрації із розвитком громадянського суспільства та на різні підходи до їх співвідношення. Так, англосаксонський підхід полягає у включенні публічної адміністрації до сфери громадянського суспільства, а континентальний – певною мірою протиставляє їх. На наш погляд,

модернізація публічної адміністрації полягає, в першу чергу, у розвитку її публічності та раціоналізації, отже, більш логічним виглядає розгляд влади як складової громадянського суспільства, а не їх протиставлення.

В установчому праві Європейських Спільнот поняття «публічна адміністрація» не має єдиного трактування, важливою є трактовка обох слів та їх взаємозв'язку різних контекстах.

Публічну адміністрацію сучасності необхідно розуміти як єдність різних адміністрацій, що діють у сфері публічних справ, складний феномен поєднання інституційних можливостей держави та громадянського суспільства, галузей і видів діяльності, які спрямовані на акумуляцію потреб суспільства, вироблення та реалізацію політики за допомогою взаємодії державних та громадських програм та інструментів

Принципи публічної адміністрації тісно пов'язані із її суттю. Нове публічне управління спирається на принципи, що діють у приватному секторі, головний з яких – ефективність. Матеріали нашого дослідження дозволяють стверджувати, що саме орієнтація на сучасні принципи ефективного управління повинна стояти в основні вироблення завдань щодо модернізації публічної адміністрації.

Сучасними вченими виділено кілька нормативних моделей діяльності публічної влади. Найчастіше називаються моделі ринкового управління, співучасті, еластичну та дерегульовану. На практиці ці моделі рідко виступають у чистому вигляді, у кожній можна знайти елементи інших моделей. Спільним для всіх цих моделей є еволюційний розвиток та адаптація до конкретних суспільно-культурних вимог.

Модернізацію публічного управління важливо пов'язувати із трансформацією всього суспільства, одночасно враховуючи необхідність розгляду цього процесу з різних ракурсів: одні оцінки проступають при погляді зсередини цих структур, інші – з позицій суспільства як цілого та того чи іншого його типу.

Доцільно наголосити на взаємозв'язку публічної адміністрації із глобалізаційними, регіональними та національними процесами, що знайшло відображення у літературі. Еволюція до респонсивного управління [2] ґрунтується на концепції, за якою адміністрація більше прислухається до думки громадян і за допомогою демократизації процесів забезпечується широка громадська участь у виробленні та здійсненні управлінських рішень. Відмінність у ефективності різних форм управління може оцінюватися не лише за результатами, а і за процесами. Особливістю нового публічного управління є широке застосування інновацій; економізація діяльності публічної влади та використання адміністрацією методів управління, характерних для бізнесу; висока якість політичних інституцій та публічно-приватне партнерство; значна увага до вимог середовища; застосування мережевої моделі прийняття рішень.

Література:
1. Лахижа М.І. Модернізація публічної адміністрації: теоретичні та практичні аспекти : [монографія].– Полтава: РВВ ПУСКУ, 2009.– 289 с.
2. Лахижа М.І. Респонсивність як умова модернізації суспільства / М. Лахижа // Теорія і практика державного управління. – Харків: 2009, №1 (24).– С. 41–45.
3. Лахижа М.І. Модернізація публічної адміністрації: досвід Республіки Польща. – Полтава: ПолтНТУ, 2012. – 243 с.
4. Публічна адміністрація в Україні: становлення та розвиток. Монографія. – Дніпропетровськ: Вид-во «Монолит», 2010. – 400 с.
5. Публічна влада та управління: принципи механізми реалізації : Монографія/ За заг. ред. Нижник Н.Р./ – Чернівці : Технодрук, 2008. – 432 с.

УДК 658.155.2

І.А. Маркіна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту і адміністрування
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка
В.Л. Вороніна, аспірант
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ

На сучасному етапі розвитку ринкового середовища господарювання власників підприємств цікавить не тільки отримання прибутку у поточному періоді, але й максимізація його у довгостроковому періоді. Для досягнення цієї мети на перший план виходять питання, пов’язані з ефективністю управління прибутком.

Основою ефективного управління прибутком підприємств торгівлі мають стати взаємозв’язки головних елементів їх господарського механізму, що об’єктивно формуються. Важливу роль у цьому плані відіграють функціональні залежності між обсягом товарообігу, як у грошовому (вартісному) так і в натуральному (фактичному) вираженні, цінами на товари, витратами обігу та прибутком, які, як показують дослідження, посідають провідне місце у формуванні доходів торговельних підприємств. Використання вказаної залежності дозволяє впливати на господарський результат від реалізації через дію на такі параметри торговельних підприємств, як: обсяг товарообігу та його товарно-групова й асортиментна структура; ціни реалізації товарів; умови та ціни закупівель товарів; величина й співвідношення постійних і змінних витрат обігу.

Так як нині підприємства знаходяться в умовах ринкового середовища, то перед ними часто постає питання за рахунок якого чинника збільшення ціни або зростання обсягу товарообороту більш доцільно

прагнути до збільшення розміру прибутку. Тому, на нашу думку, доцільно визначити ситуації, які найчастіше виникають, до їх складу належать:

1) попит на товари підприємства зростає, і це дає підприємству підставу для одночасного збільшення і цін, і обсягу продажів. Слід зазначити, що підприємство, може робити вибір і змінювати лише один з двох чинників. Але якщо прийнято рішення збільшувати і ціни, і обсяг продажів, важливо, якою мірою буде зростати кожен з цих чинників. Якщо метою підприємства є зростання прибутку від продажів, перевага надається збільшенню ціни, оскільки змінні витрати обігу залишаються на тому ж рівні. Якщо метою є розширення ринку збуту слід збільшувати натуральний обсяг реалізації. Ставлячи перед собою обидві мети, необхідно визначити вигідну для підприємства динаміку обох цих чинників. Слід пам'ятати, що ціни – найбільш мінливий чинник, ніж натуральний обсяг продажів, розширивши ринок збуту, підприємство при вмілому управлінні буде користуватися ним досить довго. З цієї точки зору доцільним може бути рішення щодо мінімального зростання цін і максимально можливому збільшенні обсягу продажів;

2) попит на продукцію підприємства знижується, що призводить до необхідності одночасного зниження і цін, і натурального обсягу продажів. На перший погляд доцільним є спочатку знижувати натуральний обсяг продажів та частково компенсувати втрату прибутку економією змінних витрат. Очевидним є те, що так і має здійснити підприємство, якому таке зниження попиту загрожує виникненням збитку від продажів. Але якщо прибуток від продажів у базисному періоді достатній, щоб витримати зниження обох цих чинників та не перетворитися на збиток, навряд чи вірним є рішення щодо зменшення збуту – краще зменшити ціни;

3) підприємствам, що збільшують ціни на товари, як правило доводиться скорочувати і обсяги продажів і навпаки, якщо у них є можливість збільшувати обсяги продажів, вони змушені будуть знижувати ціни.

Виявлення і використання резервів зростання прибутку є важливим завданням, вирішенню якого, на думку авторів, буде сприяти вдосконалення управління прибутком за допомогою факторного моделювання.

Література:

1. Баранцева С. Стратегія управління прибутком як регулятор діяльності підприємства / С. Баранцева // Торгівля і ринок України : зб. наук. праць. – Донецьк : ДонНУЕТ ім. М. Туган–Барановського, 2008. – № 14. – Т. 2. – С. 81–86.
2. Білик М.Д. Методичні підходи до управління прибутком підприємств / М.Д. Білик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 11(114). – С. 452–458.
3. Заров К.Г. Использование финансовых показателей для согласования краткосрочных и долгосрочных целей коммерческой организации / К. Г. Заров // Финансовый менеджмент. – 2007. – № 1. – С. 3–13.

4. Міценко Н. Г. Ефективність і результативність діяльності торговельного підприємства: оцінка та планування / Н. Г. Міценко, І. П. Міщук // Науковий вісник : зб. наук.–техн. праць. – Львів: НЛТУУ, 2012. – Вип. 22.8. – С. 260–269.

УДК 658

Т.Є. Андрєєва, к.е.н., професор, **О.П. Бутенко**, доцент,
Н.В. Опікунова, доцент
Харківський національний університет будівництва і архітектури

УПРАВЛІННЯ КОШТОРИСНОЮ ВАРТІСТЮ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Середня вартість спорудження будівель залежить від безпосередніх витрат на будівництво. А саме: загально будівельних робіт, інженерних систем, монтаж електромеханічного та іншого устаткування, робіт з благоустрою та спорудження внутрішньо майданчикових інженерних мереж, витрат з проектування, затвердження проекту та організації будівництва, а також прибутку, податків, зборів та обов'язкових платежів, встановлених законодавством.

Розробка і затвердження цін на будівельну продукцію мають свої особливості. Ціни розраховуються у вигляді базисної кошторисної вартості на основі кошторисних норм на будівельні роботи, а потім у складі проекту затверджуються відповідними органами замовників (інвесторів).

Таким чином, ціною окремого будівельного об'єкту є кошторисна вартість. Прибутковість будівельних підприємств залежить від кількості виконаних робіт та від кількості отриманих і виконаних замовлень. Тому важливим є питання пошуку шляхів зниження кошторису, яке потребує проведення аналізу структури витрат.

Ціни на будівельну продукцію визначаються індивідуальним кошторисом. І навіть об'єкти, споруджені за типовим проектом, мають різну кошторисну вартість через такі місцеві відмінності: вартість земельного майданчику, вартість будівельних матеріалів та тарифів на їх перевезення, витрати на спорудження елементів виробничої та соціальної інфраструктури тощо.

Відповідно до практики нормування, що склалася, кошторисна вартість будівельно-монтажних робіт складається з прямих, накладних витрат і планових накопичень. Сума прямих і накладних витрат у підсумку дає кошторисну собівартість робіт.

До прямих витрат належать: кошторисна вартість будівельних матеріалів, конструкцій і деталей, основна заробітна плата працюючих, витрати до експлуатації будівельних машин і механізмів. У складі

кошторисної вартості будівельно-монтажних робіт прямі витрати становлять у середньому 75–80%.

Витрати повинні бути технічно й економічно обґрунтовані, виходячи з оптимальних витрат ресурсів, раціонального використання навколишнього середовища, правильного і достовірного визначення вартості змін і доповнень до раніше виданої технічної документації.

Однак, можуть виникнути зміни, що зумовлені виконанням великих обсягів будівельних робіт, або пошуком інвестора. Якщо ці зміни зумовлюють подовження термінів виконання робіт, замовник зобов'язаний продовжити і строк контракту і має право на внесення в процесі будівництва змін і доповнень у проектну документацію та обсяги робіт. Тоді перегляд кошторисів відбувається у зв’язку зі змінами цін на сировинні та паливо енергетичні ресурси. Якщо підрядник готовий узятися за виконання нових робіт, сторони погоджують додатковий кошторис і вносять у договір будівельного підряду інші необхідні зміни.

Вартість додаткового кошторису завжди значно перевищує попередню. Це є основною причиною того, що обсяги будівництва в країні зменшуються, а вартість будівництва підвищується.

Ситуація зміни вартості кошторису поширена у будівельній практиці і викликана різними чинниками. По-перше – втрата часу на пошук інвестора, по-друге – втрата часу на оформлення дозволів на будівництво, зміни в законодавчій базі, зміна цін, подорожчання енергоносіїв. У кошторисній собівартості розраховуються вартість матеріалів, сировини, палива та енергії в залежності від обсягу будівельних робіт. Причини подорожчання матеріалів та конструкцій зумовлені такими чинниками:

- подорожчання вартості природних ресурсів;
- подорожчання вартості палива та енергії;
- збільшення податків за ресурсовикористання;
- збільшення податків за забруднення навколишнього середовища.

Ціллю визначення планової собівартості кожного будівельного підприємства є визначення величини витрат у встановлені договором строки при найбільш раціональному та ефективному використанні машин, механізмів, будівельних матеріалів.

Для пошуків шляхів зниження вартості матеріалів необхідно проаналізувати кошторис підприємства для визначення питомої ваги витрат на матеріали і конструкції у відсотках до кошторисної собівартості, відсоток зниження норми витрат і ціни матеріалів та конструкцій, а також пропонується підприємствам аналізувати кошториси у динаміці від попереднього до кінцевого, який приймає підрядник, за статтями витрат.

УДК 342.33

П.В. Ворона, к. держ. упр., докторант кафедри
парламентаризму та політичного менеджменту
Національна академія державного управління при Президентові України

ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В РЕСПУБЛІЦІ БІЛОРУСЬ

Формування ефективної системи місцевого управління та самоврядування – одне з найважливіших завдань розвитку державності в Республіці Білорусь. Місцеве самоврядування є невід`ємною умовою створення громадянського суспільства і критерієм демократичності держави, способом залучення громадян до участі у вирішенні загальнодержавних і місцевих завдань, а на цій основі – підвищення рівня задоволення запитів і потреб населення.

Місцеве управління в Білорусії – форма організації і діяльності місцевих виконавчих і розпорядчих органів для вирішення питань місцевого значення виходячи з загальнодержавних інтересів та інтересів населення, що проживає на відповідній території. Єдина система органів місцевого управління на території Республіки Білорусь (РБ) складається з обласних, районних, міських, селищних і сільських виконавчих комітетів та місцевих адміністрацій. Місцеве самоврядування в РБ – форма організації і діяльності громадян для самостійного вирішення безпосередньо або через обрані ними органи соціальних, економічних, політичних і культурних питань місцевого значення виходячи з інтересів населення та особливостей розвитку адміністративно-територіальних одиниць на основі власної матеріально – фінансової бази та залучених коштів.

Місцеве управління і самоврядування відображено у розділі 5 Конституції РБ, де вказано, що воно «здійснюється громадянами через місцеві Ради депутатів, виконавчі і розпорядчі органи, органи територіального громадського самоврядування, місцеві референдуми, збори і інші форми прямої участі в державних і суспільних справах (ст. 117)». А ст. 119 наголошує на твм, що «керівники місцевих виконавчих і розпорядчих органів призначаються на посаду і звільняються з посади Президентом Республіки Білорусь або у встановленому ним порядку і затверджуються на посаді відповідними місцевими радами депутатів» [2].

Система місцевого самоврядування включає місцеві ради депутатів (*далі – ради*) і органи територіального громадського самоврядування (ради і комітети мікрорайонів, житлових комплексів, домові, вуличні, квартальні, селищні, сільські комітети та інші органи, в тому числі одноосібні). Місцеве самоврядування здійснюється також шляхом проведення місцевих референдумів, зборів громадян і через інші форми прямої участі громадян в державних і суспільних справах. У відповідності

до ст. 12 Закону РБ «О местном управлении и самоуправлении в Республіці Білорусь» ради – представницькі державні органи на території відповідних адміністративно-територіальних одиниць РБ та основна ланка системи місцевого самоврядування. Ради забезпечують на своїй території узгоджену діяльність органів територіального громадського самоврядування [3].

У РБ встановлюються три територіальні рівня рад: первинний, базовий, обласний (рис. 1). До первинного територіальному рівня відносяться ради: сільські, селищні, міські (міст районного підпорядкування). До базового територіальному рівня відносяться: міські (міст обласного підпорядкування), районні ради. До обласного територіального рівня відносяться обласні та Мінська міська рада, що володіє правами базового та обласної рівня ради.

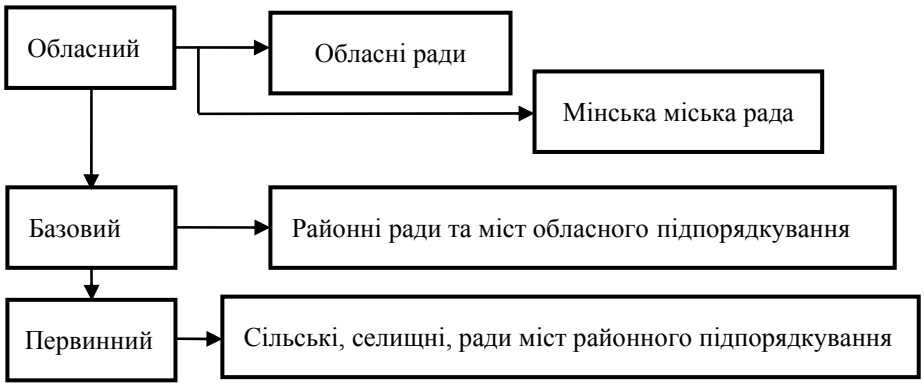


Рис. 1. Три територіальні рівні рад Республіки Білорусь

Місцеве управління і самоврядування у РБ здійснюється відповідно до принципів:

– законності;

– соціальної справедливості;

– захисту прав і законних інтересів громадян;

– поєднання загальнодержавних і місцевих інтересів, участь органів місцевого управління та самоврядування у вирішенні питань, які зачіпають права і законні інтереси громадян;

– єдності і цілісності системи місцевого управління та самоврядування;

–взаємодії органів місцевого управління та самоврядування;

– розмежування компетенції органів місцевого управління та самоврядування;

– виборності органів місцевого самоврядування, їх підзвітності громадянам;

– гласності і врахування громадської думки, постійного інформування громадян про прийняті рішення з найважливіших питань місцевого значення;

– відповідальності органів місцевого управління і самоврядування за законність і обґрунтованість прийнятих рішень;

– обов'язковості виконання на відповідній території рішень рад, виконавчих і розпорядчих органів, прийнятих в межах їх компетенції;

– самостійності і незалежності органів місцевого самоврядування в межах своєї компетенції у вирішенні питань місцевого значення, недопущення обмеження повноважень органів місцевого управління та самоврядування.

Адміністративно-територіальний поділ країни (рис. 2) включає 6 областей, до яких входять 118 районів, 12 міст обласного підпорядкування (з них 5 є обласними центрами), 98 міст районного підпорядкування (з них 84 є районними центрами); 95 селищ міського типу (з них 22 є районними центрами); 1465 сільрад; 25 міських районів в 7 містах. Окремий статус має місто Мінськ.

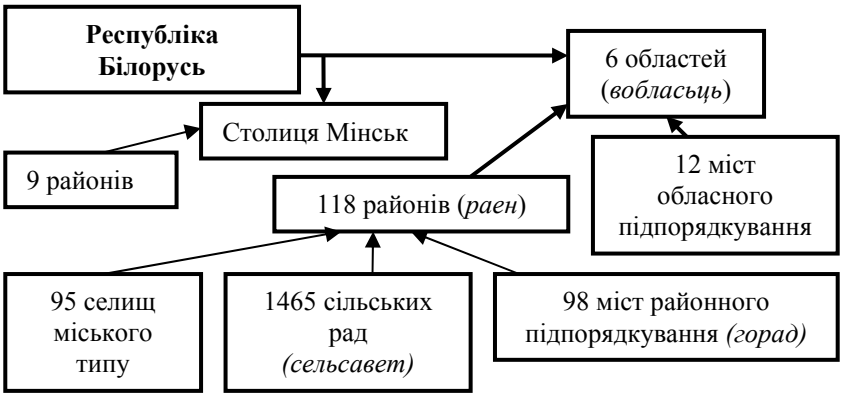


Рис. 2. Адміністративно територіальний проділ Республіки Білорусь

Слід зазначити, що новим Законом РБ «Про місцеве управління і самоврядування в Республіці Білорусь» від 4 січня 2010 закріплено загальну компетенцію місцевих рад депутатів, а також особливості компетенції місцевих рад депутатів кожного територіального рівня: обласного, базового та первинного. Так, відповідно до законодавства, ради обласного рівня в межах своєї компетенції:

– забезпечують збалансованість бюджетів адміністративно-територіальних одиниць на відповідній території;

– регулюють порядок здійснення адміністративних процедур на відповідній території;

– надають державну підтримку юридичним особам і індивідуальним підприємцям індивідуально;

– затверджують граничний розмір боргу органів місцевого управління і самоврядування на черговий фінансовий рік;

– визначають заходи соціальної підтримки дітей, молоді, ветеранів, інвалідів та людей похилого віку;

– затверджують примірне положення про орган територіального громадського самоврядування;

– присвоюють звання почесного громадянина області (м. Мінська), визначають порядок присвоєння такого звання і особливості статусу почесного громадянина та інше.

Ради базового рівня в межах своєї компетенції:

– затверджують територіальні плани розвитку районів, генеральні плани міст районного підпорядкування та інших населених пунктів, розташованих на відповідній території;

– затверджують граничний розмір боргу органів місцевого управління і самоврядування на черговий фінансовий рік;

– присвоюють звання почесного громадянина відповідно міста, району, визначають порядок присвоєння такого звання і особливості статусу почесного громадянина.

Міські ради (міст з районним поділом), крім вищеозначених повноважень:

– висувають кандидатів у члени колегіальних органів територіального громадського самоврядування;

– здійснюють контроль за діяльністю органів територіального громадського самоврядування.

Ради первинного рівня в межах своєї компетенції:

– вносять до ради і виконкому базового рівня пропозиції щодо соціального захисту громадян;

– вносять до ради базового рівня пропозиції про розміри відрахувань від місцевих податків і зборів, суми дотацій до бюджетів первинного рівня;

– висувають кандидатів у члени колегіальних органів територіального громадського самоврядування;

– затверджують положення про одноособовий орган громадського самоврядування;

– здійснюють контроль за діяльністю органів територіального громадського самоврядування [4].

Важливим кроком на шляху подальшого розвитку місцевого самоврядування в Білорусії стало створення Ради із взаємодії органів місцевого самоврядування при Раді Республіки Національних зборів. Рада по взаємодії – це структура, яка заснована на базі і за участю органів місцевого самоврядування всіх рівнів. Разом з тим, це і координаційний орган. Він займається узагальненням і впровадженням досвіду, розробкою єдиних підходів до тієї чи іншої проблеми, доведенням до місцевих органів самоврядування політики держави. Іншими словами, Рада по взаємодії працює «зверху вниз».

Сьогодні діяльність Ради із взаємодії органів місцевого самоврядування при Раді Республіки Національних зборів РБ виходить на більш високий рівень. Вперше, після отримання статусу спостерігача в

Конгресі місцевих і регіональних влад Ради Європи Рада по взаємодії, в березні 2009 р. взяла участь у пленарному засіданні Конгресу місцевих і регіональних влад Ради Європи в Страсбурзі. Були визначені перспективи співпраці Ради із взаємодії з Конгресом місцевих і регіональних влад Ради Європи, а також з Асоціацією агенцій місцевої демократії з метою вдосконалення системи місцевого самоврядування в РБ.

Щодо обрання керівництва рад усіх рівнів, то на наш погляд вона є занадто централізованою і не достатньо демократичною. У відповідності до ст. 20 Закону РБ «О местном управлении и самоуправлении в Республіці Білорусь» голова ради обирається з числа депутатів на сесії відповідної ради шляхом таємного голосування і виконує свої обов'язки до відкриття першої сесії ради нового скликання. Голова сільської, селищної, міської (міста районного підпорядкування) ради одночасно за посадою є головою відповідного виконавчого комітету (його кандидатура потребує схвалення Президентом країни). Кандидатури на посади голів обласних (Мінського міського) рад вносяться депутатами відповідних рад, а на посаді голів інших рад – депутатами відповідних рад і головами відповідних вищестоящих рад. У тому ж порядку вносяться пропозиції про звільнення голів рад від займаних посад. Голова ради вважається обраним, якщо за нього проголосувало більше половини від числа обраних депутатів відповідної ради.

Кожна рада має свій виконавчий орган – виконавчий комітет, який є виконавчим і розпорядчим органом на території області, району, міста, селища, сільради з правами юридичної особи. Виконавчі комітети первинного (сільські, селищні, міські міст районного підпорядкування), базового (міські міст обласного підпорядкування, районні), обласного рівнів входять в систему органів виконавчої влади країни та є органами місцевого управління. До складу виконавчого комітету входять голова виконавчого комітету, його заступники (заступник), керуючий справами (секретар) та члени виконавчого комітету. Перший заступник голови, заступники голови, керуючий справами і члени обласного (Мінського міського) виконавчого комітету призначаються на посаду і звільняються з посади головою виконавчого комітету за погодженням з Президентом країни. Голови виконавчих комітетів призначаються на посаду і звільняються з посади Президентом РБ або в установленому ним порядку і затверджуються на посаді відповідними радами. Термін повноважень голови сільської, селищної, міської (міста районного підпорядкування) виконавчого комітету дорівнює терміну повноважень відповідної ради. Депутати і рада обирається на 4 роки.

Особлива увага країна приділяє територіальному громадському самоврядуванню безпосередньо в громадах. У відповідності до ст. 29 Закону РБ «О местном управлении и самоуправлении в РБ» територіальне громадське самоврядування – самоорганізація громадян на добровільній

основі за місцем їх проживання на частині території адміністративно-територіальної одиниці (територій мікрорайонів, житлових комплексів, кварталів, вулиць, дворів, селищ, сіл і т.п.) для самостійного і під свою відповідальність здійснення власних ініціатив у питаннях місцевого значення безпосередньо населенням або через створювані ним органи територіального громадського самоврядування (одноосібні або в формах рад, комітетів тощо).

На відповідній частині адміністративно-територіальної одиниці *(громади – авт.)* може бути створений тільки один орган територіального громадського самоврядування. Орган територіального громадського самоврядування може наділятися правами юридичної особи, будучи при цьому некомерційною організацією, підзвітний в своєї діяльності зборам, його заснувала або обрала, та відповідній раді. До складу органів територіального громадського самоврядування обираються особи, які досягли вісімнадцяти років і постійно проживають на даній території. Кандидати в органи територіального громадського самоврядування можуть висуватися жителями відповідної території, а також представницькими і виконавчими органами даної адміністративно-територіальної одиниці [4]. Можна сміливо стверджувати, що в країні є законодавчі механізми максимального залучення мешканців територіальних громад (територій «первічних совєтов») до вирішення питань місцевого значення. Цей дієвий феномен радянського «самоврядування» в удосконаленому механізму функціонує в РБ.

Для вирішення найважливіших питань державного і суспільного життя територіальних громад країни можуть проводитися місцеві референдуми. Порядок проведення місцевих референдумів, а також перелік питань, які не можуть бути винесені на місцевий референдум, визначаються законом РБ. У порядку, передбаченому радою, населення має право на правотворчу ініціативу з питань місцевого значення. Проекти рішень з питань місцевого значення, внесені населенням до ради, підлягають обов’язковому розгляду на відкритому засіданні за участю представників населення, а результати розгляду – опублікуванню в місцевих засобах масової інформації.

Економічною основою місцевого управління і самоврядування є природні ресурси (земля, її надра, води, ліси, рослинний і тваринний світ), комунальна та інша власність, що служить джерелом отримання доходів місцевого управління та самоврядування і задоволення соціальних і економічних потреб населення відповідної території.

Питання подальшого розвитку місцевого управління та самоврядування у РБ знаходяться постійно в полі зору держави. Про це свідчить прийняття 4 січня 2010 нового Закону РБ «Про місцеве управління і самоврядування в Республіці Білорусь», на підставі якого в країні спрощено і систематизовано законодавство з питання місцевого

врядування. Створена досить повна і адекватна сьогоднішнім політичним реаліям країни законодавча база, яка дозволяє органам місцевого самоврядування функціонувати більш ефективно. З прийняттям цього Закону скасовано 27 колишніх законодавчих актів та окремих положень, які діяли ще з 1984 року. Вперше законодавчо комплексно врегульовано суспільні відносини у сфері місцевого управління і самоврядування, детально розділені повноваження та відповідальність органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Змінена і структура закону. Зроблено акцент саме на ролі місцевого самоврядування. Новий документ надає можливість далі розвивати процес зміцнення місцевої влади з метою підвищення ефективності її роботи для населення. Закон надав місцевим органам необхідні повноваження для вирішення важливих питань місцевого рівні, а не звертатися з кожного приводу за допомогою до вищих інстанцій.

Основною ланкою системи місцевого самоврядування РБ є ради депутатів. Ради обираються громадянами і є представницькими державними органами на території відповідних адміністративно-територіальних одиниць. Особливістю місцевих рад депутатів, як державних органів, є те, що вони в своїй діяльності виходять в першу чергу з інтересів громадян, які проживають на відповідній території, враховуючи при цьому і загальнодержавні інтереси. Саме тому ради депутатів у РБ підзвітні у своїй діяльності громадянам, які проживають на відповідній території, і відповідальні перед ними. Організаційні форми діяльності рад вельми різноманітні. Вони здійснюють свої функції через сесії, постійні і тимчасові комісії та інші органи рад, а також шляхом реалізації депутатами своїх повноважень у порядку, встановленому законодавством РБ.

Основною формою діяльності ради є сесія. На сесіях розглядаються питання формування бюджету і прогнозних показників соціально-економічного розвитку регіону; управління державним майном, що перебуває у комунальній власності; податків і зборів, що зараховуються до місцевого бюджету; розвитку системи охорони здоров'я; питання державної підтримки організацій побутових послуг, споживчої кооперації; фінансового оздоровлення деяких суб'єктів господарювання. Ради в межах своєї компетенції незалежні і вільні у прийнятті тих чи інших рішень. Наприклад, кожна рада самостійно затверджує місцевий бюджет, програми економічного і соціального розвитку території виходячи з інтересів населення, необхідності охорони навколишнього середовища, історико-культурної спадщини з урахуванням наявних матеріально-фінансових і трудових ресурсів, максимального використання місцевих можливостей і резервів виробництва. Але при цьому входить з чинного законодавчого поля та фінансових лімітів.

На останній місцевій виборчій кампанії (25 квітня 2010 року) було сформовано 1495 місцевих рад депутатів, у тому числі 6 обласних, Мінська міська рада, 118 районних, 12 міських (міст обласного підпорядкування), 14 міських (міст районного підпорядкування), 56 селищних, 1288 сільських Рад депутатів. А станом на 1 січня 2010 р. в республіці зареєстровано 15 політичні партій і 994 партійні організації, 35 професійних спілок та 22 885 профспілкових організацій, 2225 громадських об'єднань, 22 асоціації громадських об'єднань, а також 84 фонду. Необхідно відзначити, що з числа зареєстрованих політичних структур (15 партій) 9 – опозиційної спрямованості. Переважна їх більшість (8 партій), на думку влади, знаходиться на деструктивних позиціях по відношенню до політики, що проводиться керівництвом країни у внутрішній і зовнішній сфері. У відповідності до офіційної позиції влади вони довірою у населення не користуються.

Підготовку і проведення виборів депутатів місцевих рад депутатів забезпечують виборчі комісії – територіальні, окружні та дільничні. Для проведення місцевих виборів утворюються виборчі округи в кількості, що як правило відповідають кількості депутатів:

– по виборах до обласних Рад депутатів – від 40 до 60;

– по виборах у Мінську міську раду депутатів – від 40 до 60;

– по виборах у районні ради депутатів – від 25 до 40;

– по виборах до міських Рад депутатів (міста обласного підпорядкування) – від 25 до 40;

– по виборах до міських Рад депутатів (міста районного підпорядкування) – від 15 до 25;

– по виборах до селищної, сільської Ради депутатів – від 11 до 15.

Вибори до місцевих рад депутатів нового скликання призначаються Президентом Республіки Білорусь не пізніше ніж за чотири місяці і проводяться не пізніше ніж за 30 днів до закінчення повноважень місцевих рад та депутатів діючого скликання. Вибори в усі місцеві ради депутатів проводяться одночасно. Склад рад різний, але різниця не надто суттєва. У Мінській міській раді 57 депутатів, Могильовській обласній раді 60, а в Чауській районній раді – 40. Сільські ради включають велику кількість сільських поселень «дєрєвень». Наприклад до складу Антоновського сельсовета Чауського району входить 22 «дєрєвні». А загалом, до складу сільських рад Чауського району Могильовської області належить від 13 до 29 сільських поселень.

Ст. 51 Закону РБ «Про місцеве управління і самоврядування у Республіці Білорусь» передбачає відповідальність органів місцевого управління та самоврядування. «Ради, інші органи місцевого самоврядування, виконавчі комітети і місцеві адміністрації несуть відповідальність за законність своїх рішень. Збитки, завдані підприємствам, організаціям, установам, об'єднанням і громадянам в

результаті неправомірних рішень, дій або бездіяльності рад, інших органів місцевого самоврядування, виконавчих комітетів, місцевих адміністрацій, їх посадових осіб, відшкодовуються ними відповідно до законодавства РБ.

Білорусь має свої особливості виборчої системи. Відповідно ст. 58 Виборчого Кодексу РБ громадяни Російської Федерації, які постійно проживають в РБ, мають право в порядку, передбаченому кодексом, брати участь у виборах депутатів місцевих рад відповідно до міжнародного договору РБ та Російської Федерації [1].

Висування кандидатів у депутати обласної, Мінської міської ради здійснюється трудовими колективами, розташованими на території відповідного виборчого округу, а кандидатів у депутати районної, міської, селищної, сільської рад депутатів – трудовими колективами, розташованими на території відповідної місцевої ради депутатів. Збори (конференція) виборців у трудових колективах організацій скликаються адміністрацією організації як за власною ініціативою, так і за ініціативою групи виборців у кількості не менше 10 чоловік, що працюють в організації. Збори виборців в трудових колективах з висунення кандидатів у депутати можуть проводитися:

– при висуненні кандидатів у депутати обласної, Мінської міської Ради депутатів – в колективах, які нараховують не менше 150 працюючих;

– при висуванні кандидатів у депутати районної, міської (міста обласного підпорядкування) ради депутатів – в колективах, які нараховують не менше 75 працюючих;

– при висуненні кандидатів у депутати міської (міста районного підпорядкування), селищної, сільської Ради депутатів – в колективах, які нараховують не менше 20 працюючих (ст. 64 Виборчого кодексу РБ).

Особа може балотуватись у депутати місцевої через самовисунення. Кандидата у депутати місцевої ради депутатів, мають підтримати підписами виборці, які проживають на території виборчого округу, в кількості: до обласної і Мінської міської ради депутатів – не менше 150, до районної, міської (міста обласного підпорядкування) ради депутатів – не менше 75; до міської (міста районного підпорядкування), селищної і сільської ради депутатів – не менше 20. У підписних листах повинні бути підписи виборців, які проживають на території виборчого округу.

Політичні партії теж мають право на висування кандидатів у депутати місцевих рад. Висування кандидатів від політичних партій здійснюється відповідно керівними органами обласних, Мінської міської, районних, міських організаційних структур партій, створених в установленому порядку до призначення виборів. Політична партія має право висунути по кожному виборчому округу з виборів до місцевих рад депутатів тільки одного кандидата в депутати з числа членів політичної партії. Список зареєстрованих в країні політичних партій передається Міністерством юстиції РБ в Центральну виборчу комісію не пізніше ніж через п’ять днів

після призначення виборів [1]. За останні три роки виборче законодавство РБ значно лібералізовано, наприклад:

– тепер кандидати мають право проводити масові заходи передвиборної агітації в повідомному порядку (замість дозвільного) у спеціально відведених для цього місцях, а також можливість здійснювати спільну агітацію;

– відбулася демократизації процедури утворення виборчих комісій (у Виборчому кодексі РБ закріплено включення до їх складу однієї третини представників політичних партій та громадських об'єднань);

– виконавчі комітети не мають права включати своїх представників до складу виборчих комісій, а державні службовці можуть займати не більше однієї третини складу;

– утворення виборчих комісій проводиться гласно;

– виключено вимогу про наявність на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці нижчестоящої організаційної структури політичної партії, іншого громадського об'єднання при висуненні ними представників у виборчі комісії.

Важливим нововведенням є наділення суб'єктів, що висунули своїх представників до складу виборчих комісій, правом бути присутнім на засіданнях місцевих виконавчих комітетів та представницьких органів при вирішенні ними питань утворення виборчих комісій і дозволено висунення кандидатів по всіх округах, незалежно від наявності там нижчестоящої структури партії, як це було передбачено раніше діючим виборчим законодавством. Слід зазначити, що передбачена можливість внесення змін у документи, подані для реєстрації ініціативної групи, до розгляду питання про реєстрацію такої групи. Виключена норма, що пропонує засвідчення підписів, зібраних членами ініціативних груп, у виконавчому комітеті. Крім того, зменшено кількість підстав для визнання підписів недійсними. Змінено умови відмови в реєстрації кандидатів. Зокрема, помилки в бібліографічних відомостях не будуть підставою для відмови. Розширено коло осіб, які можуть бути висунуті спостерігачами. Відповідно до Виборчого кодексу спостерігачами можуть бути не тільки члени громадських об'єднань та політичних партій (як було закріплено в раніше діяв законодавстві щодо виборів), але і їх представники, а також самі кандидати на виборні посади. Більш того, спостерігачам надано право бути присутніми при повторному підрахунку голосів.

Але головною відмінністю останніх місцевих виборів від попередніх є відсутність порогу явки виборців., тобто вибори депутатів до місцевих рад будуть визнаватися такими що відбулися за будь-якої явки виборців. Слід зазначити, що дане нововведення торкається тільки місцевих виборів .

В цілому зміни і доповнення, внесені до виборчого законодавства РБ, на 90% враховують рекомендації ОБСЄ. Удосконалення виборчого законодавства сприяє посиленню суспільної довіри до виборів і

направлено на послідовну лібералізацію виборчого процесу; підвищення результативності голосування; збереження соціально-політичної стабільності в суспільстві; повага думки і вибору виборця; економію «організаційних ресурсів»; скорочення фінансових і матеріальних витрат на вибори.

Як висновок, відзначаємо, що процес побудови місцевої влади заснованої на місцевому самоврядуванні у РБ лише розпочався. Країна залишається централізованою з приоритетним державним управлінням на всіх територіальних рівнях, а система влади побудована на жорсткій президентській вертикалі.

Література:

1. Избирательный кодекс Республики Беларусь. Режим доступу: http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=HK0000370&p2 ={NRPA}
2. Конституція Республіки Білорусь. Режим доступу: http:// www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=v19402875&p2=NRPA.
3. Местное управление та самоуправление в Республике Белорусь. Режим доступу: http://www.pravo.by/main.aspx? guid=1531
4. О местном управление и самоуправлении в Республике Белорусь. Закон Республики Беларусь. Режим доступу: http://www.pravo.by/main.aspx? guid=1531.

УДК 338

Н.В. Гненный, к.э.н., доцент, **Задоя В.А**., к.э.н., доцент
Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им академика В.А. Лазаряна

ТРАНСПОРТ И ЭКОНОМИКА ГОРОДА: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЛИЯНИЕ

Эффективность инвестиций в развитие скоростных линий городского рельсового транспорта широко исследовались во многих научных работах.

Данный вид транспорта получил широкое распространение за рубежом – за последние 15 лет в мире было построено порядка 80 систем ЛРТ («легкий рельсовый транспорт», от англ. LightRail), причём около 100 систем ЛРТ в данный момент находятся на различных стадиях проектирования и строительства [1].

Опыт развитых стран доказывает целесообразность развития ЛРТ, главным образом из-за низкой капиталоёмкости проекта, относительно подземного метро.

Среди множества проблем рассматриваются как первоочередные: влияние инфраструктуры легкорельсовых системна экономическое развитие территориивдоль новых маршрутов и возможности привлечения инвесторов для финансирования строительства ЛРТ после оценки потенциальных выгод, предложенных городским рельсовым транспортом.

Вопросы взаимосвязи и взаимовлияния на экономику города скоростных линий ЛРТ имеют практическую важность. Тому есть несколько причин.

Во-первых, строительство линии ЛРТ или другой железнодорожной инфраструктуры достаточно затратные проекты и большая часть финансирования приходится на государственный бюджет, т.е. используются деньги налогоплательщиков, а это должно быть экономически оправданно.

Во-вторых, администрации регионов необходимо определить – инвестиции в городской рельсовый транспорт работают только на увеличение числа перевезённых пассажиров, пользующихся общественным транспортом, или оказывают более широкое влияние – положительное или негативное – на экономику зоны вдоль новых маршрутов обслуживаемой области. При наличии положительного эффекта будет легче оправдать необходимость расходов в развитие существующих и будущих общественных транспортных проектов. Негативные последствия послужат предупреждающим фактором (например для экономики региональных центров) о необходимости принятия стабилизирующих (альтернативных) мероприятий.

В-третьих, существует проблема частного финансирования. На данный момент в регионах Украины, особенно в крупных городах, с каждым годом все больше инвестиций необходимо привлекать в общественный транспорт в целях повышения его мобильности, а государственное финансирование отсутствует. Однако, если бы можно было доказать, что существуют значительные коммерческие выгоды для инвесторов или собственников имущества в зоне расположенной вдоль скоростного городского рельсового транспорта, то становится реалистичной просьба (или требование) заинтересованных сторон о финансовых вложениях в поддержку новой железнодорожной инфраструктуры.

Опыт европейских стран свидетельствует о существенном влияния инвестиций в развитие ЛРТ на экономическое здоровье городской территории. На сегодня есть данные, позволяющие определить, насколько может быть увеличено число потенциальных потребителей городских торговых центров, а также есть статистика темпов роста цен и арендной платы на недвижимость вдоль маршрутов ЛРТ. В большинстве городов, имеющих скоростные линии рельсового транспорта, наблюдался значительный рост товарооборота в розничной торговле в центральных районах.

Например, исследования проведённые в Страсбурге показывают, что перед открытием скоростной линии количество посещений торговых центров потенциальными потребителями в центральной части города, только по субботам в период февраля 2007 г., составляло около 88 000. Это

число возросло до 146 000 в октябре 2008 г., после открытия ЛРТ(Линии А), проходящей через городские центральные районы. После запуска второй линии (Линии В) дальнейшее увеличение посещений торговых центров составило 163 000 (январь 2010 г.). Также наблюдались темпы роста посещений центра города в будние дни, хотя и не такие существенные (прирост составил 34% после открытия скоростной линии) [2].

В тоже время получены интересные результаты которые показали, что арендная плата за офисы в индустриальной зоне имеющей прямой доступ к скоростной линии ЛРТ на 30% больше (6,1 Евро за кв.м.), чем такая же недвижимость, но без доступа к железнодорожным линиям (8,50 Евро) и приравнивается к стоимости аренды в центральных районах города (9 Евро) [2].

Вопросы влияние скоростных линий городского рельсового транспорта на экономику города необходимо рассматривать также в контексте изменения жилищного рынка и эффективности землепользования, но проблема слишком сложная требует дополнительных исследований.

Литература:

1. Бакланов В.В. "Внедрение легкорельсового транспорта – один из путей повышения качества транспортного обслуживания населения г. Москвы". – Международная практическая конференция "Тенденции развития легкорельсового транспорта в городе Москве" 16 октября 2008 года.
2. Bollinger, C.R. and K.R. Ihlanfeldt (2011) The Impact of Rapid Rail Transit onEconomic Development: the case of Atlanta's MARTA, Journal of UrbanEconomics, 42, pp. 179–204.

УДК: 631.15/16:338.43

О.В. Дорофєєв, к.е.н., доцент, докторант
Національний університет біоресурсів і природокористування України

РОЗПОДІЛ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПО РЕГІОНАХ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ПРИНЦИПУ ГАРМОНІЙНОСТІ

В основі концепції гармонійного управління лежить процедура порівняння певних реальних параметрів із такими ж параметрами, що враховують пропорції золотого перерізу.

Нами було адаптовано методику, запропоновану Л.Н. Сєргєєвою [1], для аналізу розподілу заробітної плати найманих працівників по регіонах України (без даних по м. Київ і м. Севастополь) з урахуванням принципу гармонійності (таблиця 1).

Таблиця 1

Розподіл заробітної плати по регіонах України
з урахуванням принципу гармонійності, 2004–2013 рр.

Роки	$ЗП_{мін}$	$ЗП_{мін}^{теор}$	$ЗП_{ср}$	$ЗП_{макс}$	$ЗП_{макс}^{теор}$
Лют.04	337,31	367,24	510,06	576,37	612,56
Лют.05	447,72	480,07	666,76	753,44	801,01
Лют.06	622,31	651,33	904,62	1022,2	1054,8
Лют.07	788	822,24	1142	1290,5	1330
Лют.08	1161	1175,8	1633	1845,3	1873
Лют.09	1267	1240,6	1723	1947	1940
Лют.10	1432	1407,6	1955	2209,2	2224
Лют.11	1671	1683,4	2338	2641,9	2726
Лют.12	1996	2015,3	2799	3162,9	3254
Лют.13	2125	2191,7	3044	3439,7	3450

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики України

Результати проведених розрахунків дозволи зробити наступні висновки:

– розподіл заробітної плати по регіонах України наближується до параметрів, які враховують пропорції золотого перерізу, що в свою чергу вказує на соціально-спрямовану орієнтацію політики Уряду й гармонізацію розподілу заробітної плати з точки зору стійкості системи;

– постійне підвищення середнього рівня заробітної плати дозволяє підтримувати певний рівень лояльність населення до соціальних програм Уряду;

– урахування параметрів принципу гармонійності при розподілі заробітної плати дозволяє стабілізувати трудову міграцію в середині країни.

Література:

1. Сергеева Л. Н. Моделирование ценовой структуры неоднородных рынков / Л. Н. Сергеева, Е. Н. Манжура // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2011. – №4. – С. 168–173.

УДК 338.27:622.33

О.І. Жилінська, к.е.н., доцент, **В.Г. Балан**, к.ф.-м.н., доцент
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНОСТІ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ МЕТОДУ COPRAS–G

По мірі видобутку або вилучення з природного середовища такого вичерпного невідновлюваного ресурсу як вугілля зростає потреба в ньому як енергоносія для різних галузей промисловості та як сировини для

альтернативного використання завдяки існуючим сучасним технологіям. Згідно зі статистичними даними за останні десять років світове споживання вугілля зросло майже на 50% (споживання газу – приблизно на 30%, нафти й атомної енергії – менш ніж на 10%). Вищезазначене зумовлює необхідність розгляду проблеми реструктуризації вугільної галузі на засадах акціонування й приватизації та здійснення інвестицій у вугледобувні підприємства.

Вуглевидобувна шахта є складною виробничою структурою, техніко-економічні показники якої залежать від гірничо-геологічних умов, організації ведення гірничого господарства, своєчасних інвестицій на заміну обладнання й на підтримку виробничих потужностей тощо. Серед внутрішніх причин, які суттєво впливають на функціонування шахти, можна виділити:

– виробничо-технологічні чинники (невідповідність технології та обладнання, простої обладнання тощо);

– організаційні фактори (висока питома вага умовно-постійних витрат, незабезпеченість трудовими ресурсами тощо);

– економічні фактори (невідповідність постійних і змінних витрат);

– інформаційно-управлінські фактори;

– гірничо-геологічні умови (зниження потужності в результаті локальних змін геологічних умов, газо- і геодинамічних проявів).

Відтак, для того, щоб отримати об’єктивну оцінку стану функціонуючих шахт, доцільності експлуатації родовищ, виявити їх потенціал та перспективи розвитку, диференційовано підійти до проблеми ефективного використання бюджетних коштів для підтримки та розвитку вугільної промисловості України необхідно здійснити оцінювання вуглевидобувних підприємств за визначеною множиною критеріїв. Існуючі підходи та методики вирішення цієї проблеми, як правило, передбачають використання точних значень критеріальних величин, що значно обмежує можливості практичного використання цих інструментів та призводить до деформації результуючих оцінок.

Запропонована авторами методика (рис. 1) базується на застосуванні методу багатокритеріального аналізу COPRAS–G, дає змогу врахувати інтервальні значення вугледобувних підприємств за визначеними критеріями оцінювання перспективності й апробована для визначення рейтингів основних вугледобувних підприємств Центрального району Донбасу.

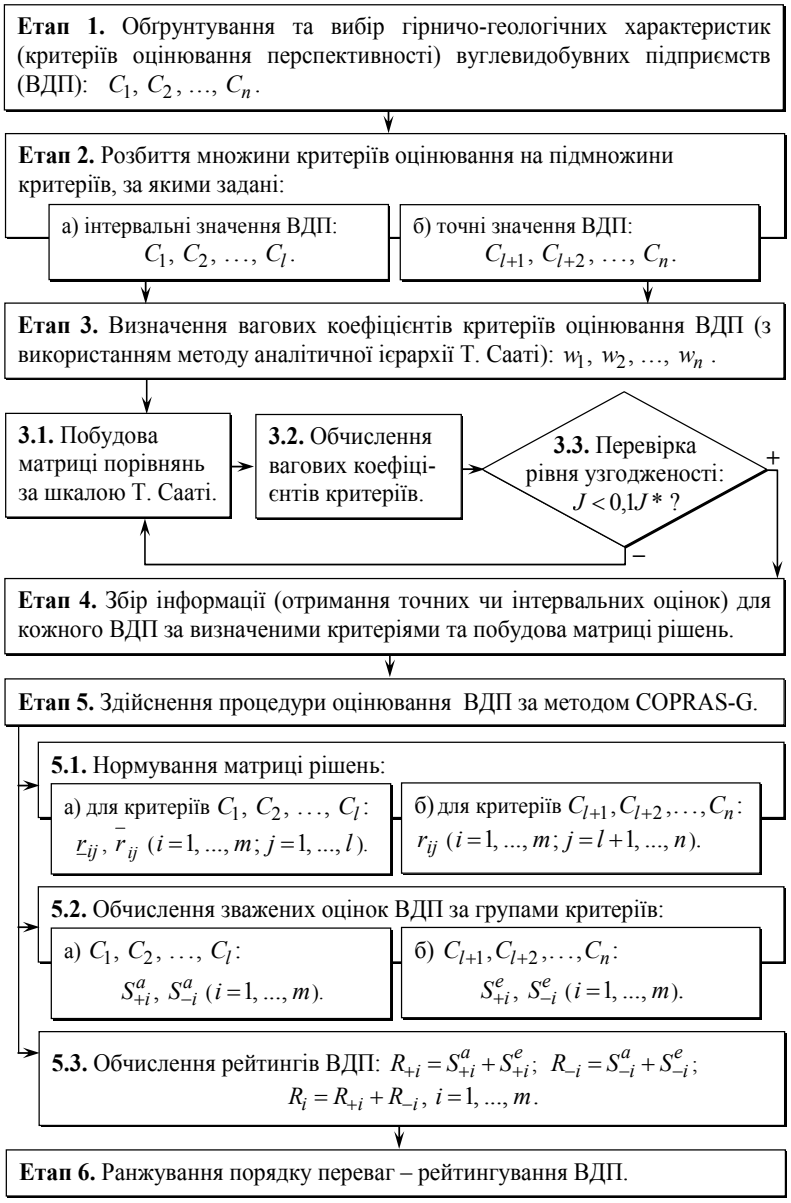


Рис. 1. Алгоритм оцінювання перспективності вуглевидобувних підприємств

УДК 665.3(477)

О.М. Лозовський, к.е.н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОЛІЙНО-ЖИРОВОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Олійно-жирова галузь в Україні є потужним комплексом, який поєднує виробників насіння та масложирової промисловості та безпосередньо прив’язаний до сировини.

Актуальність дослідження полягає в тому, що олійно-жирова галузь має вагоме значення для розвитку економіки України та є однієї з експортних галузей.

Питання розвитку олійно-жирової галузі розглядалося у роботах таких науковців як: Бабенко Л.В., Карпенко А.В., Осадчук В.І., Пластун С.І., Побережна А.А., Присяжнюк С.В., Сегеда С.А. та інші.

Метою даного дослідження є оцінка сучасного стану олійно-жирової галузі та визначення перспектив її розвитку.

Олійно-жирова промисловість України виробляє соняшникову олію, маргарин, майонез, гліцерин, мила та миючі засоби на жировій основі, оліфи та деякі інші продукти. Провідне місце належить виробництву соняшникової олії.

За 2011/2012 маркетинговий рік (далі – МР), який триває з вересня 2011 р. по серпень 2012 р., українські компанії виробили 3,6 млн. тонн соняшникової олії, що в 7,2 раз більше, ніж у 1998/1999 МР [1].

Найбільшим виробником сирої соняшникової олії в Україні є компанія «Кернел». Значну кількість олії виробляють Cargill, Дніпропетровська компанія «Агрокосм», Bunge (ТМ «Олейна») та Миронівський хлібопродукт.

В Україні споживається лише 10–15% від загального виробництва соняшникової олії, решта – відправляється на експорт. У 2011/2012 МР експортовано 3,24 млн. тонн соняшникової олії, 51,2 тис. тонн соєвої олії. Найбільшими експортерами соняшникової олії є Індія, Єгипет, Іран, Алжир, Туреччина. Україна стала найбільшим світовим експортером даної олії.

Наша країна має великі перспективи у збільшенні експортної виручки від реалізації соняшникової олії за рахунок зростання її ціни.

Ціна на соняшникову олію багато в чому залежатиме від тенденцій на світовому ринку та від обсягів пропозицій інших олійних культур внаслідок їх взаємозамінності.

Значний вплив на ціни на всі рослинні олії мають ціни на нафтопродукти. Тому подорожчання нафтових котирувань призводить до зростання цін і на соняшникову олію. На подорожчання ціни на соняшникову олію в світі впливає стрімкий розвиток економік Китаю та Індії, які збільшують імпорт соєвих бобів та соєвого масла. На біржах ціни ростуть не тільки на сою, але й на всі олійні культури, у тому числі й на соняшник [3].

Окрім того, попит на соняшникову олію зростає у зв’язку із зростанням чисельності населення у світі, оскільки у країнах із низьким рівнем доходів населення вона використовується як дешевий висококалорійний продукт у харчуванні людей, а шрот – як цінна добавка до раціонів годівлі тварин. Зняття торговельних обмежень з боку ЄС та іншими країнами – торговельними партнерами по відношенню до

української олії також сприяло збільшити обсягів зовнішніх поставок соняшникової олії українськими виробниками.

На динамічний розвиток олійно-жирової галузі має вплив не лише ціновий фактор, а й обсяги та якість вирощеної сировини. Сировинною базою для виробництва соняшникової олії є насіння соняшника, за виробництвом якого Україна поступається у світі лише Аргентині та Росії.

У загальному обсязі виробництва олійних культур в Україні соняшник займає понад 90%, а у структурі посівних площ – не менше 10%. Виробництво насіння соняшника в Україні є високорентабельним (у 2011 р. – 57,9%). У 2011/2012 МР виробництво насіння соняшника становило 8671,0 тис. тонн, це в 3,8 раз більше – ніж у 1998/1999 МР. З виробленого насіння соняшника у 2011/2012 МР експортовано лише 257,5 тис.тонн [1].

Зростання виробництва насіння соняшника та зменшення його експорту обумовлено запровадженням вивізного (експортного) мита на насіння соняшника, розмір якого в 2012 році становив 10%. Значно збільшилися інвестиції в олійно-жирову галузь, внаслідок чого потужності по переробці олійних культур в Україні зросли в 4 рази у співставленні з 1998 роком та перевищили 11 млн. тонн. У 2011 році, фактично перероблено – 8,7 млн. тонн, тобто існує неповна завантаженість переробних потужностей [1].

Вирішити питання щодо завантаженості наявних виробничих потужностей можливо за рахунок інших олійних культур, зокрема, насіння сої та ріпаку, підвищення врожайності олійних культур, а також дотримання прогресивних агротехнологій та режиму сівозмін.

Висновки. Отже, враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що Україна має значний потенціал для розвитку олійно-жирової галузі, зокрема, виробництва соняшникової олії. Проте, потребує вдосконалення та подальшого дослідження проблеми забезпечення підприємств сировинною базою. Завантажити існуючі потужності доцільно іншими олійними культурами, зокрема, соєю, ріпаком.

Для подальшого розвитку експортного потенціалу олійної галузі доволі важливим є недопущення відміни дії вивізного (експортного) мита на насіння соняшнику та адміністративного регулювання олійного ринку.

Література:

1. Офіційний сайт асоціації «Укроліяпром» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukroilprom.org.ua.
2. Три роки членства у СОТ: тенденції зовнішньої торгівлі України у посткризовий період. – К.: НІСД, 2011. – 72 с.
3. Обзор рынка растительного масла [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.souz–inform.com.ua.

УДК 336.02:339.2

Л.Г. Олейнікова, к.е.н., завідувач відділу фіскальної політики, податкових та митних платежів
ДННУ«Академія фінансового управління» Міністерства фінансів України

ОСОБЛИВОСТІ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Бюджет як фінансовий план держави формується під впливом бюджетної і податкової політик. В Україні остання формувалася в умовах надзвичайно жорсткої економічної кризи, що не могло не позначитися на характері змін. Оскільки, з одного боку, постійною залишалася проблема мобілізації коштів до бюджету для виконання державою своїх функцій і зобов'язань, а з іншого – об'єктивним був безперервний процес втрати одних джерел фінансових надходжень до бюджету і, у зв'язку з цим, пошуку інших, які б відповідали новій системі господарювання. Це постійно загострювало проблему дефіциту бюджету та методів його фінансування.

Крім тою, серед принципово нових умов з'явилися такі, які пов'язані з низькою фінансовою й управлінською дисципліною, тінізацією економіки, неефективністю здійснення окремих видів видатків, марнотратством, фактами розкрадання державних коштів. Україна пережила проблеми наповнення бюджету грішми, уникнення надходження до бюджету шляхом взаємозаліків, невиконання більшості прийнятих щорічних бюджетів, реструктуризації боргів як засобу поліпшення фінансового стану підприємств та їх розрахунків з бюджетом. Із часом завдяки трансформації бюджетної і податкової систем окремі із зазначених явищ відійшли в минуле, а деякі змінили свій характер, хоча ще залишаються не розв'язаними повною мірою. Але такі проблеми, як масове ухиляння від податків, втрати доходів бюджету від податкових пільг, зростання зовнішньої заборгованості, залишаються актуальними.

Незважаючи на значні суперечності реформ, у деяких своїх частинах зміст податкової системи відповідає вимогам, що склалися у світовій практиці. Так, основу податкової системи України утворюють податки, які становлять ядро податкових систем розвинених західноєвропейських країн, – податок на доходи громадян, податок на прибуток підприємств, податок на додану вартість, акцизний збір і мито. Ці податки забезпечували дві третини загальної суми надходжень до зведеного бюджету 2003 року. Закони, якими регулюється справляння більшості з цих податків, розроблені з урахуванням норм західноєвропейського податкового права.

Водночас податкова система України характеризується низкою особливостей, які відрізняють її від податкових систем розвинених країн. До них належать:

– існування двох підсистем оподаткування – стандартної і спрощеної, що порушує цілісність податкової системи;

– значна нерівномірність розподілу податкового тягаря внаслідок масштабного ухиляння від сплати податків та наявності податкових пільг;

– високий рівень податкової заборгованості;

– неповна відповідність податкової системи України основним принципам оподаткування – справедливості, ефективності, стабільності, адміністративної простоти й економічності.

Слід зауважити, що як податкова, так і бюджетна системи критикувалися і критикуватимуться, оскільки в їх основу мають бути закладені механізми подолання значної маси суспільних і особистих суперечностей, досягти оптимальності в розв'язанні яких практично неможливо, особливо з огляду на те, що економіка в кожний окремий період перебуває на різних стадіях свого розвитку, залежно від яких змінюється зміст і податкової, і бюджетної політик. Часто це призводить до порушення окремих, навіть загальновизнаних принципів фіскальної політики – таких, наприклад, як справедливість, стабільність. Останнього принципу можна і слід дотримуватися тільки певний період часу і відповідно до умов, що склалися в економіці. Для прикладу можна навести сучасну позицію міністра фінансів Німеччини Х. Ейхеля, який заявив, що «...стабільність не є пріоритетом, нам потрібне зростання». У даному випадку йшлося саме про фіскальну стабільність.

Нині можна стверджувати, що головні проблеми етапу становлення бюджетної та податкової систем України і вирішення завдань фінансової стабілізації для виходу економіки з кризи були певною мірою розв'язані, оскільки інфляція як основний показник фінансової нестабільності увійшла сьогодні в межі контрольованості. Але слід зауважити, що економіка України, як і кожної країни, з тих чи інших причин може опинятися під загрозою зростання інфляції й фінансової нестабільності. Тому ці питання мають постійно перебувати у центрі уваги економічного блоку уряду та Національного банку. Розвиток економіки України повинен відзначатися надалі активізацією економічної діяльності. У зв'язку з цим важливо оцінити, наскільки зміни, що відбуваються й відбуватимуться у бюджетній та податковій системах, відповідають по суті засадним вимогам стабільного зростання. З цієї точки зору важливим є рівень співвідношень між податковими і неподатковими надходженнями до бюджету й те, наскільки одночасно відбувається концентрація доходів бюджету за рахунок головних бюджетоутворюючих податків: ПДВ. податки на прибуток, податки на доходи фізичних осіб, акцизний збір.

УДК 332.14

Н.М. Пархоменко, к.е.н., доцент
Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України

ІНСТИТУЦІЙНА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Вирішення проблем цілісного соціально-економічного розвитку держави на сучасному етапі вимагає постійного внесення коректив регіональної спрямованості та пошуку нових адаптаційних механізмів регіонального управління з метою забезпечення конкурентоспроможності окремої території й зростання якості життя населення. У цьому зв'язку, інституційні складова, що проявляється у створенні оптимального інституційного регіонального середовища набуває пріоритетного значення та забезпечує синтез, взаємозв'язок та взаємодію процесів організації й самоорганізації регіонів.

Відзначаючи різноманіття підходів до розкриття всієї сукупності проблематики регіонального розвитку у працях таких авторитетних вчених як З. Варналій, З. Ватаманюк, Я. Жаліло, С. Біла, О. Амоша, В. Геєць, О. Комеліна, Л. Чернюк, М. Чумаченко та ін., водночас слід відмітити, що дослідження, предметом яких виступає інституційний аспект регіонального управління і далі потребує наповнення змістом. Тому, метою даного повідомлення є визначення базових засад інституційної складової в системі ефективного регіонального управління.

Інститути за основоположною загальною теорією Д. Норта – це «правила гри» в суспільстві, або створені людиною обмежувальні рамки, які організовують відносини між людьми [2]. Вони задають структуру спонукальних мотивів людської взаємодії в політиці, соціальній сфері, в економіці, у тому числі і на регіональному рівні [1, с.17]. Саме упорядкована сукупність територіальних інститутів, організацій та їх взаємозв'язків під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів створює оптимальне інституційне середовище регіону, де відбувається подолання інституційних пасток, бар'єрів та розрізненості в системі регіонального управління.

Регіональне інституційне середовище забезпечується сукупністю таких складових як: формальні інститути (юридично-правові норми) чіткої ієрархії, яка забезпечує несуперечність і єдність законодавчої бази держави; неформальні інститути, що склалися в результаті тривалого процесу суспільної еволюції й існують у формі морально-етичних, поведінкових, культурних, релігійних цінностей та ідеологічних переконань громадян, що здатні стимулювати інноваційний тип поведінки агентів ринку; органи громадського примусу і контролю, представлені судовою системою, органами охорони правопорядку і виконання судових

рішень, силовими структурами та громадськими організаціями; організації (місцеві органи влади, організації економічної та соціальної підсистем регіону, регіональні ринки, інститути регіонального управління), які, здійснюючи в рамках інституційного середовища різні види діяльності, в свою чергу, впливають на її інститути; інститут освіти і науки, який забезпечує створення високорозвинених технологій і постійно продукує інновації; комунікаційні канали, у тому числі інноваційні які здатні забезпечити рух інформаційних потоків між елементами регіональної системи та представлені у вигляді систем повідомлення (зв'язок, електронні системи передачі даних), а також сучасної транспортної інфраструктури.

Поступове забезпечення упорядкованості функціонування зазначених складових регіонального інституційного середовища своїм наслідком матиме вирішення таких першочергових завдань як правове та фінансове забезпечення регіонального управління, розмежування предметів повноваження держави та регіонів, захист прав власності, визначення вірних стратегічних орієнтирів та формування ефективних комунікаційних каналів розвитку регіональних систем, забезпечення системного характеру взаємодії між суб'єктами інноваційної діяльності, виявлення нових перспективних інститутів і соціальних практик регіонального розвитку, що претендують на інституційне закріплення.

Література:

1. Ватаманюк З. Інституційні засади формування економічної системи України: теорія і практика / Ватаманюк З. – Львів : «Новий світ – 2000», 2005. – 648 с.
2. North, D. Institutions, Institutional Change and Economic Performance / D. North. – Cambridge : Cambridge University Press. – 1990. – 342 p.

УДК 338.47

Т.В. Полішко, к.е.н., доцент,
декан факультету економіки і менеджменту на транспорті,
*Дніпропетровський національний університет
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ПОПИТУ ПРИ РОЗРОБЦІ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЕКТІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

При проведені аналізу витрат і вигод (СВА) інвестиційного проекту в транспортну інфраструктуру важливим є правильно і різнобічно оцінити існуючий попит на перевезення і його прогноз на майбутнє. Це виконується на першому етапі аналізу. Європейські методики рекомендують розглядати декілька сценаріїв розвитку подій, як мінімум три: існуючий, песимістичний і оптимістичний.

За рекомендаціями «Синьої книги: залізничний транспорт» в аналіз обов'язково включається варіант «Без проекта» (WB), який є основним варіантом в СВА, тому що він є базою, з якою будуть порівнюватися всі варіанти інвестування. WB означає, що можна працювати з мінімальними витратами (які будуть зростати через погіршення стану інфраструктури) і забезпечувати мінімальний рівень обслуговування без значного погіршення надання послуг протягом всього періоду аналізу. Всі витрати на обслуговування в варіанті WB представлені в експлуатаційних, а не капітальних витратах.

Для залізничних транспортних проектів повинні бути представлені наступні припущення: прогноз зростання транспорту на національному рівні з розбивкою на різні види транспорту; існуюча державна програма розвитку мережі залізничного, автомобільного і повітряного транспорту; моделі еластичності попиту на залізничні перевезення.

Еластичність моделі визначає зміну попиту від рівня обслуговування (тривалість подорожі, комфорт, частота, вартість). Це можуть бути математичні моделі, що визначають залежність від числових параметрів (наприклад, зростання попиту в залежності від часу скорочення поїздки), а також описові моделі (наприклад, зростання попиту в результаті підвищення безпеки).

Прогнози трафіку треба робити для WB і всіх варіантів інвестування. Найбільш важливими вихідними даними для прогнозу мають бути:

– поточне обстеження руху в даній області – всі транспортні засоби, мотиви, терміни, зони техногенного впливу проекта;

– поточне призначення трафіку (докладна OD матриця), з розбивкою за країнами призначення, термінами і категоріями;

– вид транспорту для пасажирських і вантажних перевезень з розбивкою по категоріям трафіка;

– індекс автомобілізації (для пасажирських перевезень);

– тривалість поїздки (для пасажирських і вантажних перевезень);

– зміни, що плануються в структурі перевезень у регіоні, у їх тривалості і вартості.

Інвестиційний проект може змінити параметри трафіка, як то швидкість подорожі, експлуатаційні витрати, частоту обслуговування, ємність елементів мережі, комфортність поїздки, доступність залізничного сполучення в регіоні. Кожна з цих змін впливає на перевезення залізничною лінією і конкуруючими видами транспорту, і тому необхідно враховувати цей аспект при прогнозуванні попиту.

Для оцінки прогнозованого попиту також треба брати до уваги і такі фактори:

– демографічні зміни (кількість населення, вікова структура, рівень освіти, кількість людей у виробничому і невиробничому віці);

– соціально-економічні зміни (рівень ВВП, доходи населення, кількість приватних автомобілів на 1000 мешканців, рівень безробіття, економічні структури, що обслуговуються залізницею в даний час і в майбутньому;

– сегмент ринку (міжміські, місцеві або міжнародні перевезення).

Прогнозування попиту закінчується аналізом трафіку, згенерованого у результаті здійснення інвестиційного проекту.

УДК 35.073.51

Сьомич М.І., к.н. держ. упр., заступник директора
Полтавський міський центр зайнятості

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Органи місцевого самоврядування є юридичними особами і керуються Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» та іншими законами, власними повноваженнями, у межах яких діють самостійно і несуть відповідальність за свою діяльність відповідно до закону. Органам місцевого самоврядування чинним законодавством можуть надаватися окремі повноваження органів виконавчої влади, у здійсненні яких вони підконтрольні відповідним органам виконавчої влади. Інститут передачі повноважень у юридичній науці називається їх делегуванням. У контексті розгляду питання зазначимо, що делеговані повноваження – повноваження органів виконавчої влади, надані органам місцевого самоврядування законом, а також повноваження органів місцевого самоврядування, які передаються відповідним місцевим державним адміністраціям за рішенням районних, обласних рад, а реалізація їх в повсякденній діяльності забезпечується завдяки законодавчо врегульованим механізмам державного управління на визначених напрямках.

З метою врахування історичних, національно-культурних, соціально-економічних та інших особливостей здійснення місцевого самоврядування представницький орган місцевого самоврядування на основі Конституції України та у межах Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» може прийняти статут територіальної громади села, селища, міста. Статут територіальної громади підлягає державній реєстрації в органах Міністерства юстиції України. Підставою для відмови в державній реєстрації статуту територіальної громади може бути його невідповідність Конституції та законам України. Відмова в реєстрації статуту територіальної громади може бути оскаржена в судовому порядку.

Державний контроль за діяльністю органів та посадових осіб місцевого самоврядування може здійснюватися лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, і не повинен призводити до втручання органів державної влади чи їх посадових осіб у здійснення органами місцевого самоврядування наданих їм власних повноважень.

Обмеження прав територіальних громад на місцеве самоврядування згідно з Конституцією та законами України може бути застосовано лише в умовах воєнного чи надзвичайного стану.

Територіальні громади сіл, селищ, міст можуть мати власну символіку (герб, прапор тощо), яка відображає їх історичні, культурні, соціально-економічні та інші місцеві особливості і традиції. З урахуванням пропозицій органів місцевого самоврядування сіл, селищ, міст районними, обласними радами може бути затверджена символіка відповідно району, області. Зміст, опис та порядок використання символіки територіальних громад сіл, селищ, міст, районів і областей визначаються відповідною радою згідно з законом.

На будинках, де працюють ради та їх виконавчі комітети, піднімається Державний Прапор України.

Що стосується безпосередньо проблеми компетенції, чинним законодавством України встановлено, що сільські, селищні, міські ради правомочні розглядати і вирішувати питання, віднесені Конституцією України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» та іншими законами до їх відання. Так, виключно на пленарних засіданнях сільської, селищної, міської ради вирішуються такі питання:

1) затвердження регламенту ради;

2) утворення і ліквідація постійних та інших комісій ради, затвердження та зміна їх складу, обрання голів комісій;

3) утворення виконавчого комітету ради, визначення його чисельності, затвердження персонального складу; внесення змін до складу виконавчого комітету та його розпуск;

4) обрання за пропозицією сільського, селищного, міського голови на посаду та звільнення з посади секретаря ради;

5) затвердження за пропозицією сільського, селищного, міського голови структури виконавчих органів ради, загальної чисельності апарату ради та її виконавчих органів, витрат на їх утримання і т. д.

Виключно на пленарних засіданнях міських рад (міст з районним поділом), крім вищезазначених повноважень, вирішуються такі питання:

1) визначення обсягу і меж повноважень, які здійснюють районні у містах (у разі їх створенню) та їх виконавчі органи в інтересах територіальних громад районів у містах;

2) встановлення нормативів Централізації коштів від земельного податку на спеціальних бюджетних рахунках районів міста.

Повноваження виконавчих органів сільських, селищних, міських рад диференціюються на власні (самоврядні) і делеговані та мають місце:

1) у сфері соціально-економічного і культурного розвитку, планування та обліку;

2) у галузі бюджету, фінансів і цін;

3) щодо управління комунальною власністю;

4) у галузі житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, громадського харчування, транспорту і зв'язку;

5) у галузі будівництва;

6) у сфері освіти, охорони здоров'я, культури, фізкультури і спорту;

Зокрема повноваження виконавчих органів сільських, селищних, міських рад поширюються:

– у сфері регулювання земельних відносин та охорони навколишнього природного середовища;

– у сфері соціального захисту населення;

– в галузі зовнішньоекономічної діяльності;

– в галузі оборонної роботи;

– щодо вирішення питань адміністративно-територіального устрою;

– щодо забезпечення законності, правопорядку, охорони прав, свобод і законних інтересів громадян;

– щодо відзначення державними нагородами, відзнаками Президента України та присвоєння почесних звань України та ін.

Питання організації управління районами у містах належать до компетенції міських рад. Районні у містах ради (у разі їх створення) та їх виконавчі органи відповідно до Конституції та законів України здійснюють управління рухомим і нерухомим майном та іншими об'єктами, що належать до комунальної власності територіальних громад районів у містах, формують, затверджують, виконують відповідні бюджети та контролюють їх виконання, а також здійснюють інші повноваження, передбачені законодавством України, в обсягах і межах, що визначаються міськими радами.

Повноваження сільського, селищного, міського голови починаються з моменту оголошення відповідною сільською, селищною, міською виборчою комісією на пленарному засіданні ради рішення про його обрання і закінчуються у момент вступу на цю посаду іншої обраної відповідно до закону особи, крім випадків дострокового припинення його повноважень. Повноваження сільського, селищного, міського голови можуть бути припинені достроково у випадках, передбачених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні».

Сільський, селищний, міський голова:

1) забезпечує здійснення у межах наданих законом повноважень органів виконавчої влади на відповідній території, додержання Конституції

та законів України, виконання актів Президента України та відповідних органів виконавчої влади;

2) організовує у межах, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», роботу відповідної ради та її виконавчого комітету;

3) підписує рішення ради та її виконавчого комітету;

4) вносить на розгляд ради пропозицію щодо кандидатури на посаду секретаря ради;

5) вносить на розгляд ради пропозиції про кількісний і персональний склад виконавчого комітету відповідної ради і т. д.

Сільський, селищний, міський голова несе персональну відповідальність за здійснення наданих йому законом повноважень. При здійсненні наданих повноважень сільський, селищний, міський голова є підзвітним, підконтрольним і відповідальним перед територіальною громадою, відповідальним перед відповідною радою, а з питань здійснення виконавчими органами ради повноважень органів виконавчої влади також підконтрольним відповідним органам виконавчої влади.

Сільський, селищний, міський голова не рідше як один раз на рік звітує про свою роботу перед територіальною громадою на відкритій зустрічі з громадянами. На вимогу не менше половини депутатів відповідної ради сільський, селищний, міський голова зобов'язаний прозвітувати перед радою про роботу виконавчих органів ради у будь-який визначений ними термін.

Виключно на пленарних засіданнях районної, обласної ради вирішуються такі питання:

1) обрання голови ради, заступника голови ради, звільнення їх з посади;

2) утворення, обрання і ліквідація постійних та інших комісій ради, зміна їх складу, обрання голів комісій;

3) утворення президії (колегії) ради, затвердження положення про неї;

4) затвердження за пропозицією голови ради структури, чисельності виконавчого апарату ради, витрат на утримання ради та її виконавчого апарату;

5) затвердження регламенту ради і т. д.

Районні та обласні ради можуть розглядати й вирішувати на пленарних засіданнях інші питання, віднесені до їх відання вищезгаданим Законом.

Дотримання вимог чинного законодавства України за умови застосування механізмів державного управління щодо діяльності органів та посадових осіб місцевого самоврядування забезпечить належний рівень діяльності та довіру територіальних громад.

Література:
1. Конституція України: Прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996р. Закон від 28 червня 1996р. № 254к/96–ВР – К: Юрінком, 1996. – http: www. rada. gov. ua. (із змінами та доповненнями в редакції станом на 12.04.2012 року).
2. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” № 280/97–ВР від 21 травня 1997р. – http: www. rada. gov. ua. (із змінами та доповненнями в редакції станом на 05.01.2013 року).
3. Конституційне право України: Підручник / 0.Ф. Фрицький. – К., 2003. – 536 с.
4. Ярмиш О. Н., Серьогін В. О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні / За заг. ред. Тодики Ю. М. Навч. посібник. – Харків: Вид–во Нац. ун–ту внутр. справ, 2002. – 672 с.

УДК 338.47

В.Ю. Харко, к.е.н., доцент, **І.В. Костюк**, аспірант
Львівський національний університет імені Івана Франка

АНАЛІЗ КОНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

Соціальна сфера завжди була важливою для суспільства, тому існує багато законів і нормативно-правових актів, які регулюють її. В Україні теж існує багато таких нормативних документів, але основним серед них є Конституція України. Саме в ній закладені основні права і свободи людей, які стосуються соціальної сфери.

Зокрема, стаття 1 визначає Україну як соціальну державу. Це вже говорить, що в нашій державі соціальна сфера займає далеко не останнє місце і є важливим напрямком діяльності. Стаття 3 Конституції України проголошує людину, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини визнається Конституцією головним обов’язком держави.

Також Конституція України передбачає, що всі люди є рівними перед законом і мають одинакові і невід’ємні права незалежно від статі, кольору шкіри, політичних або релігійних переконань, майнового стану, соціального походження чи інших ознак (статті 21, 22, 24).

Соціальній сфері також присвячений цілий розділ Конституції України – це Розділ ІІ «Права, свободи та обов’язки людини і громадянина». Проаналізуємо тепер детальніше окремі статті цього розділу, які стосуються розвитку соціальної інфраструктури.

Зокрема, стаття 27 передбачає, що кожна людина має невід’ємне право на життя. Відповідно до цього, кожен має право захищати своє життя і здоров’я, а обов’язком держави, відповідно, є захист життя кожної

людини. Стаття 28 забезпечує кожному право на повагу до його гідності, що також є не менш важливим.

Щодо освіти, то стаття 53 Конституції України передбачає, що кожен має право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам.

Відносно охорони здоров’я, то стаття 49 забезпечує кожному право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена.

Що стосується житлового комплексу, то в Конституції є кілька статей, які регулюють дану сферу. Зокрема, стаття 47 передбачає, що кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону. Ніхто не може бути примусово позбавлений житла інакше як на підставі закону за рішенням суду.

Стаття 30 гарантує кожному недоторканність житла. Не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше як за вмотивованим рішенням суду. Житло є необхідною умовою забезпечення безпеки життя кожної людини. Стаття 48 говорить: «кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло».

Зв’язок є невід’ємною частиною соціальної інфраструктури. Щодо зв’язку, то стаття 31 Конституції України передбачає, що «кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції». Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинові чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо.

Також Конституція України, зокрема стаття 46, забезпечує право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати

годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Проаналізувавши статті Конституції України, які стосуються розвитку соціальної інфраструктури, можна зробити висновок, що в Україні соціальна сфера є важливою, оскільки регулюється вона Основним законом України. Проте, незважаючи на це, в загальному ситуація є не досить хорошою. Зокрема, майже всі складові соціальної інфраструктури недостатньо розвинені. Оскільки, соціальна сфера – це така сфера, яка потребує постійної уваги з боку держави, вдосконалення і, відповідно, значного фінансування, то Україні необхідно ще докласти чимало зусиль, щоб забезпечити належний розвиток соціальної сфери, а відтак і добробут свого населення.

Література:

1. Конституція України від 28.06.1996р. (зі змінами і доповненнями)
2. Вараницька М. М. Аналіз стану розвитку соціальної інфраструктури регіонів України / М. М. Вараницька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/sre/2011_6/139.pdf
3. Салівончик О. М. Роль і значення соціальної інфраструктури в ринковій економіці / О. М. Салівончик [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/20110531/ej5_salivon.htm
4. Стеченко Д. М. Розміщення продуктивних сил і регіоналістика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studentbooks.com.ua/content /view/977/76/1/1

УДК 338.47

В.Ю. Худолей, к.е.н., доцент
Міжнародний науково-технічний університет ім. академіка Юрія Бугая (м. Київ)

ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ДЛЯ УКРАЇНИ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РПК

Слід визнати, що енерго- й ресурсо- ємна структура української промисловості, яка історично склалася, якісно відмінна від побудови виробництв і процесів в інших країнах світу. При цьому, і галузева структуризація внутрішнього простору кожного з РПК є, також, відмінною. Звідси, ґрунтовно досліджуючи структурно-динамічні та енергоекономічні характеристики функціонування реального сектору регіональної економіки (РСРЕ) різних країн світу, ідентифікувавши виміри щільності їхнього взаємозв’язку та взаємостимулювання, дисертантом здійснено ранжування реального сектору регіональної економіки за чотирма рівнями (табл. 1). Аналіз зарубіжного досвіду реалізації стратегій управління забезпеченням високої енергоефективності (ЕЕ)

функціонування РСРЕ, перебудови ресурсного забезпечення, убезпечив, надалі, за результатами синтезу домінант існуючих підходів: а) визначення сутності та особливостей реалізації оптимальної для України моделі регіональної промислової політики; б) здійснення вибору домірного орієнтиру для вітчизняних РПК при обмеженості в ресурсах і часу; в) удосконалення складу алокаційної технології управління забезпеченням енергоефективності функціонування РПК ($УЗЕФ_{РПК}$).

Звідси, маємо можливість: а) обґрунтувати, з урахуванням наявного масштабу розвиненості потенціалу сталого розвитку за кожним регіоном та за наслідками неупередженого аналізу енергоекономічних і системно-універсальних вимірів функціонування РСРЕ двадцяти трьох країн світу за вихідними їхніми параметрами, фазові моделі реалізації регіональної політики управління забезпеченням енергоефективності функціонування; б) обчислити імовірнісні для РСРЕ України характеристики та цільові орієнтири при дублюванні технологій стратегічного управління у зазначеній сфері на певний період упередження.

Поряд із цим, здійснимо порівняння економічної динаміки промислового зростання за зазначеним переліком країн при прирівняні їхньої структури до галузевої структури української промисловості (приведене здійснено автором дисертації на засадах реалізації методичних підходів до обчислення єдиного критерію оцінювання рівня енергоефективності) задля встановлення імовірності адаптації їхніх системно-універсальних домінант генерування ознак до сталого розвитку в межах національної Х-інституційної матриці при провадженні розробленої алокаційної технології $УЗЕФ_{РПК}$.

Оцінюючи можливості покращення й активізації енергоекономічної діяльності в межах РСРЕ України за урахування досвіду провідних країн світу у зазначеній сфері діяльності – можна формалізувати оптимальну для України модель реалізації управління цією сферою діяльності. Відтак, порівнюючи індекси інноваційної здатності та технологічної конкурентноздатності країн у системі рахунків *WEF* (табл. 2), зазначимо наступні два вихідні положення, за якими можна ідентифікувати цільові орієнтири. А саме:

у тих країнах, де легко в межах РСРЕ засвоювались нові енергоефективні технології й активно впроваджувались новації, рівень енергоефективності – є значно вищим (розрахунки здійснено станом на 2011 р. – у зв’язку з відсутністю об’єктивних свідчень за досліджуваною сукупністю держав світу у 2013 рр. та, згідно вимірів, наведених у World Investment Report, 2012 [1], де ілюстровано характеристики на 04.07.2012 р.);

Таблиця 1

Побудова вихідної бази даних задля ідентифікації вимірів енергоефективності функціонування регіональних промислових комплексів України із урахуванням структурно-галузевих трансформацій реального сектору в межах окремих країн світу (на 01.01.2012 р.)

Виробничо-економічна система країни	Енергоефективність функціонування реального сектору регіональної економіки (РСРЕ), дол. США/ кг н.е.	Частка РСРЕ країни, %			Енергетична незалежність виробничо-економічної системи держави, %	Показники-індикатори			Групування РСРЕ окремих країн світу
		у загальному енергоспоживанні	у ВВП	енергоресурсних галузей і виробництв		інноваційної здатності	технологічної конкурентоспроможності	раціональності енерговикористання РСРЕ	
Україна	0,9	54,4	46,4	62,1	54,8	0,71	3,49	29,808	низького
Білорусь	1,1	43,0	34,5	39,6	80,0	0,73	3,49	44,748	
Латвія	3,6	32,0	22,6	28,8	30,1	0,74	5,00	61,805	перехідного
Естонія	3,2	32,1	28,9	23,1	33,5	0,79	3,98	63,455	
Чехія	3,5	33,0	37,2	29,6	32,0	0,82	5,21	63,648	
Азербайджан	2,8	39,6	38,9	33,9	–39,9	0,89	5,17	71,082	
Угорщина	3,6	32,0	31,4	35,9	57,7	0,85	5,21	75,749	
Росія	1,8	33,7	45,2	60,5	–40,3	0,81	3,89	76,714	
Польща	3,0	32,3	31,3	39,9	11,8	0,84	5,00	83,580	
Литва	4,2	30,7	29,3	29,8	40,1	0,98	5,58	92,295	
Канада	3,2	30,1	33,4	26,3	36,6	0,84	5,06	106,560	
Ірландія	6,9	27,6	26,4	50,5	50,0	0,98	5,48	146,680	середнього
Швеція	5,9	30,0	29,6	26,2	35,9	0,98	5,67	161,037	
США	5,9	29,8	20,2	46,7	34,5	0,98	5,82	196,992	
Фінляндія	5,6	30,0	28,9	35,9	55,9	0,99	5,94	201,399	
Франція	5,8	29,4	26,7	19,3	53,0	0,98	5,49	245,350	
Англія	6,2	30,1	20,1	42,5	–8,9	0,98	5,78	263,500	
ЄС у цілому	6,8	29,0	29,5	35,0	34,1	0,97	5,47	271,860	
Нідерланди	5,9	29,4	24,8	39,5	90,0	0,89	5,69	341,360	високого
Швейцарія	8,9	29,8	27,6	33,6	67,0	0,97	5,78	417,745	
Німеччина	8,1	31,0	30,9	51,2	64,2	0,98	5,89	418,398	
Японія	8,8	28,0	37,0	41,3	93,0	0,98	5,96	456,210	
Данія	8,2	27,9	25,5	43,7	–27,2	0,96	5,69	480,700	

*Примітка * Розраховано автором дослідження*

надалі, будемо здійснювати формалізацію фазової траєкторії української моделі реалізації регіональної політики щодо $УЗЕФ_{РПК}$ за узагальненими лаговими трендами протягом 1995–2011 рр. при сукупній регресії країн із високим, середнім/ перехідним і низьким рівнем енергоефективності функціонування РСРЕ. Таким чином, нами отримано агреговану модель – рис. 1 – по узагальненому ряду комплексних показників-індикаторі, що забезпечує обчислення темпів приросту рівня енергоефективності функціонування РСРЕ Україні до 2030 року за модельними рішеннями формалізації енергоекономічних показників певної

кількості країн світу, що розмежовано дисертантом за трьома рівнями (при інкорпорації у єдину сукупність вимірів РСРЕ країн із середнім і перехідним рівнем енергоефективності функціонування) із достатнім коефіцієнтом детермінації (від 0,77 до 0,92).

Таблиця 2

Прогноз енергоефективності функціонування реального сектору України за трьома типами дистрибутивно-лагових моделей формалізації темпів зростання країн із низьким, середнім та високим рівнем енергоефективності*

Терміни та етапи дослідження	Ретро-спективний і прогнозний періоди, роки	Прогноз енергоефективності функціонування української економіки за дистрибутивно-лаговими моделями ідентифікації узагальнених тенденцій, дол. США /кг н.е.		
		країн із низьким рівнем ЕЕ функціонування РСРЕ	країн із середнім/ перехідним рівнем ЕЕ функціонування РСРЕ	країн із високим рівнем ЕЕ функціонування РСРЕ
		експоненціальній	гіперболічній	експоненціальній
Ретроспективний період	1995	0,41	0,41	0,41
	2000	0,77	0,79	0,45
	2005	0,90	1,00	0,60
	2010	1,23	1,56	0,91
	2012	1,25	1,62	0,93
Прогнозний період	2015	1,77	2,12	1,15
	2020	2,23	2,77	1,30
	2025	2,79	3,45	1,57
	2030	**3,28**	**4,13**	**1,79**

Джерело* обчислено і формалізовано автором дослідження за дистрибутивно-лаговими моделями, побудованими на основі агрегованих показників-індикаторів енергоефективності функціонування реального сектору окремих країн світу, що ідентифіковано за свідченнями, приведеними у джерелах [1-4]. Опубліковано у попередній науковій роботі автора дослідження [5].

Як видно з графічним оформленням модельних вирішень, що приведено на рис. 1, він є найвищим, у разі відтворення динаміки за комплексним показником-індикатором раціональності енерговикористання та технологій $УЗЕФ_{РПК}$ на рівні 0,92.

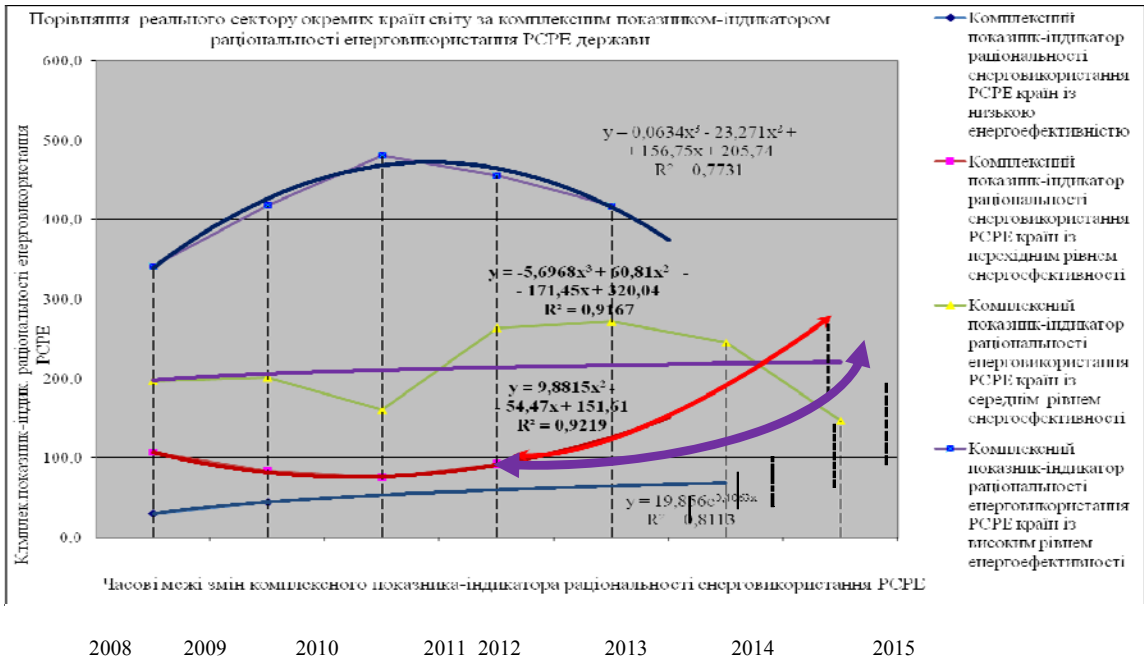


Рис. 1. Масштаби змін комплексного показника-індикатора раціональності енерговикористання в межах РСРЕ в країнах, розмежованих за чотирма групами кількісно-якісного визначення умов для підвищення енергоефективності

Відтак, підтвердимо наступне: формування за агрегованою дистрибутивно-лаговою моделлю математичного образу економічного зростання в РСРЕ Україні, за яким при обчислення лагу у п’ять років упередження з урахуванням кількісних значень відносних показників приросту енергоефективності дозволяють стверджувати, що розраховані за реальними темпами зростання енергоефективності економік країн – із середнім та низьким рівнем – є, найбільш, оптимістичними. Оскільки, приведені та визнані трактування вимагають постійного вдосконалення методів і моделей енергоефективності на різних рівнях управління реальним сектором економіки держави.

Дослідження економічної динаміки за моделями промислового зростання країн із середнім рівнем енергоефективності уможливило обчислення потенційної енергоефективності для РСРЕ України, наприклад, стосовно досягнення у 2030 р. 4,13 дол. США/кг н.е. (сучасний рівень Угорщини, Латвії, Литви, Польщі, Канади) – це вже (для України) достатньо високий рівень енергоефективності функціонування промисловості в регіонах.

Література:

1. Інформаційна баз даних: Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.unctad–docs.org/files/UNCTAD–WIR2012–Overview–en.pdf

2. Global Foreign Direct Investment losing momentum in 2012, though prospects for 2013 and 2014 are cautiously optimistic, UNCTAD Report says – Електронний ресурс. Режим доступу:http://unctad.org/en/Pages/PressRelease.aspx?OriginalVersionID=77&Sitemap_x0020_Taxonomy=640;#World Investment Report &Product_x0020_Taxonomy=1566;# Press Release
3. Global Trends in Renewable Energy Investment 2012, Електронний ресурс. Режим доступу: http://fs–unep–centre.org/sites/default/files/attachments/unepglobaltrendsmasterdatapack2012.pdf
4. Інформаційна баз даних: Електронний ресурс. Режим доступу: http://fs–unep–centre.org/sites/default/files/attachments/unepglobaltrendschartpack 2012.pdf
5. Худолей В. Ю. Системно–комплексне оцінювання потенціалу сталого розвитку України: Монографія [Текст] /[О. М. Алимов, І.В. Драган, І.М. Лицур, В. Ю. Худолей та ін.]. – Київ, ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», 2013. – 72 с.

УДК 64.011.34:640.432

Л.М. Яцун, к.е.н., доцент, **В.М. Селютін**, к.е.н., доцент
Харківський державний університет харчування та торгівлі

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ ХАРЧУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ

Система харчування населення уявляє розгалужений міжгалузевий кластер різноманітних секторів, угруповань, підсистем та елементів, диверсифікованих за функціями, об'єктами та суб'єктами управління, що вимагає формування нових підходів їх горизонтальної та вертикальної інтеграції (рисунок). Система харчування населення охоплює функції суспільного та індивідуального секторів економіки, а також рівні вирощування і переробки сільськогосподарської сировини агросектором, виробництва продуктів харчування харчовою промисловістю, їх реалізацію продовольчою торгівлею, споживання їжі в закладах ресторанного господарства. Аналогічні функції виконують і домогосподарства населення, але на нижчому техніко-технологічному рівні.

Системний підхід до управління системою харчування населення передбачає формування структури та уточнення функцій всіх елементів з подальшою їх диверсифікацією та досягненням синергетичних ефектів спільної взаємодії. При формуванні системи управління сферою харчування необхідно враховувати як природно-ресурсний, так і економічний потенціал секторів, підсистем та елементів сфери харчування, диверсифікацію їх діяльності та спрямованість на кінцеву мету – забезпечення повноцінного здорового харчування населення. Здійснення галузями системи харчування функцій виробництва, реалізації та

організації споживання продовольства обумовлює наявність широкого кола показників для оцінки діяльності підприємств та сфери харчування в цілому, що забезпечить інформаційну базу управління міжгалузевим кластером харчування населення.

УДК 656.132.072.1:681.5

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРОЇЗДУ В МІСЬКОМУ ПАСАЖИРСЬКОМУ ТРАНСПОРТІ МІСТА ПОЛТАВА

Досвід провідних країн світу переконує, що саме слабка регуляторна функція державних органів у такій соціально-значущій галузі, як послуги пасажирських перевезень, є основним фактором недостатнього рівня їх якості. Очевидно, що підсилення державної регуляторної функції без диспетчеризації та впровадження новітніх інноваційних технологій щодо забезпечення автоматизованого моніторингу руху пасажирського транспорту неможливе. Прийнята 29 січня 2009 року рішенням сесії Полтавської Обласної ради № 513–18/V Програма розвитку та вдосконалення автомобільного транспорту в Полтавській області на 2009–2017 роки також передбачає створення ефективної системи державного регулювання і єдиного інформаційного простору транспортно-дорожнього комплексу на основі впровадження сучасних інформаційних та керуючих систем.

Вивчення зарубіжного досвіду організації пасажирських перевезень та роботи компаній-перевізників дозволяє виділити наступні етапи якісного розвитку транспортної системи області: 1) створення центральної диспетчерської служби (ЦДС) підпорядкованої органам виконавчої влади; 2) технічне оснащення процесу диспетчеризації руху громадського пасажирського транспорту шляхом встановлення геонавігаційних приладів на рухомий склад компаній-перевізників; 3) впровадження систем автоматизованої оплати проїзду і забезпечення функціонування єдиного платіжного центру на базі центральної диспетчерської служби.

Сьогодні можна говорити про те, що перші два етапи зазначеної програми реалізовані: ЦДС в м. Полтава створена і функціонує, основна маса транспортних засобів оснащена геонавігаційними приладами і всі перевізники незалежно від форми власності співпрацюють з перевізниками. Наразі реалізація третього етапу – створення автоматизованої централізованої системи оплати проїзду. Сьогодні на міському громадському транспорті відсутня інформація про кількість наданих платних та безоплатних послуг, оскільки немає автоматизованих систем оплати та контролю пасажиро перевезень, а моніторинг пасажиро потоків ведеться візуальними методами. Оплата проїзду готівкою породжує тіньовий ринок з величезними неконтрольованим щоденним обігом готівки.

Також слід звернути увагу на організаційні проблеми перевізників, виникнення яких зумовлене загальноприйнятими сьогодні в м. Полтава відносинами між перевізниками, як власниками транспортних засобів і екіпажами (водій та кондуктор), які за поденну платню – «план по виручці» – орендує транспортні засоби у їх власників. Екіпажі постійно прагнуть максимізувати свій прибуток шляхом невиплати в повному обсязі встановленого «плану», так як орендна плата за транспортний засіб фактично є їх єдиними витратами. Перевізники вимагають від міської влади підвищити тарифи, адже тільки так вони можуть забезпечити рентабельність свого бізнесу. При цьому розрахувати дохідність громадських перевезень взагалі ніхто не може, адже всі доходи від реалізації квитків є готівковими, а екіпажі є приватними підприємцями, які сплачують єдиний податок і синтетичного обліку доходів взагалі не ведуть. Міська влада гальмує збільшення тарифів на перевезення директивними методами, неприйнятними для ринкової економіки, тим самим ще більше «заганяючи в тінь» сферу цих послуг. Прибутковість пасажирських перевезень громадським транспортом більше не залежить від якості або навіть кількості наданих послуг і регулюються тільки ціною білета, що виключає можливість природного розвитку галузі.

УДК 332.122:339.137.2

В.В. Ржепішевська, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

КЛАСТЕРНА МОДЕЛЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ

У сучасних реаліях економічного життя могутній імпульс розвитку отримує інтеграційна господарська діяльність на регіональному рівні: все зростаючий рівень міжнародної, національної і регіональної конкуренції змушує підприємства шукати шляхи об’єднання потенціалів і співпраці в боротьбі за виживання або ринкове лідерство. До сучасних прогресивних тенденцій інтеграції належить об’єднання компаній у кластери.

У моделі кластерного розвитку найповніше враховані змінні форми конкуренції і головні джерела конкурентних переваг. Кластерний метод дозволяє реалізувати найбільш важливі підприємницькі взаємозв’язки в технологіях, навичках, інформації, маркетингу і споживчих запитах, які характерні для цілого комплексу фірм і галузей. Ці взаємозв’язки суттєво впливають на спрямованість і темпи інновацій і конкурентоспроможність кінцевої продукції кластера.

Кластерний підхід дозволяє реалізувати нову роль приватного сектора, держави, торгових асоціацій, дослідницьких і освітніх установ з

погляду їх ролі в інноваційному процесі. Він слугує основою формування кластерної моделі конкурентоспроможності регіону – системи формалізованих і неформалізованих відносин його суб'єктів між собою і з зовнішнім середовищем на основі використання кластерних технологій підвищення регіональної конкурентоспроможності, реалізація яких забезпечується виконанням регіональними органами управління специфічних функцій (діагностика кластерів, підтримка кластерних ініціатив, стимулювання розвитку кластерів, моніторинг), завдань та форм їх розв'язання на державному та регіональному рівнях.

Функціями регіональних органів влади у формуванні кластерної моделі конкурентоспроможності регіону повинні стати:

– відстеження кластерних ініціатив;

– організація на території регіону комунікаційних майданчиків для учасників кластера;

– сприяння розвитку контактів малого бізнесу з учасниками кластера;

– сприяння розвитку інфраструктури (технопарки, індустріальні парки, центри освіти, інженерно-технічна інфраструктура й ін.) кластера на своїй території;

– податкове стимулювання реалізації кластерних ініціатив.

Завдання кластерної моделі конкурентоспроможності регіону націлені на створення сприятливих умов для формування й розвитку конкурентоспроможних кластерів на території регіону й включають:

– проведення діагностики кластерів;

– підтримку кластерних ініціатив;

– стимулювання розвитку кластерів;

– моніторинг діяльності кластерів й оцінку ефективності кластерної політики.

У свою чергу, кожне із завдань може бути деталізоване на основі застосовування методів і форм їх реалізації. Так, завдання діагностики кластерів вирішується через:

– ідентифікацію національних і регіональних кластерів;

– оцінку конкурентоспроможності кластерів і напрямів їх «добудовування»;

– ранжування кластерів по пріоритетності з позицій регіонального розвитку.

Завдання підтримки кластерних ініціатив включають:

– виділення організації-фасилітатора (організації, що, займається веденням групових форм роботи з метою підвищення їх ефективності) й сприяння його зусиллям по формуванню кластера;сприяння створенню групи лідерів;

– інституалізацію кластерної ініціативи;

– формування портфеля кластерних ініціатив у регіоні;

– розробку бачення кластера, напрямів його діяльності, стратегічного плану, плану заходів щодо його реалізації.

Стимулювання розвитку кластерів базується на сприянні реалізації заходів по розвитку кластера, а саме:

– організаційна допомога в координації зусиль учасників кластера;

– підтримка створення й розвитку інфраструктури;

– сприяння в підготовці кадрів і навчання;

– податкові й інші пільги для учасників кластера й ін.

Завдання моніторингу діяльності кластерів й оцінки ефективності кластерної політики включають:

– розроблення системи показників розвитку кластера й методики їх збору й аналізу;

– оцінку ефективності кластера в цілому й для окремих його учасників;

– оцінку соціально-економічної ефективності кластера з позицій регіонального розвитку;

– оцінку ефективності кластерної політики регіону.

Основною формою реалізації перерахованих вище заходів, що носить об’єднуючий характер, є розроблення Програми (концепції) розвитку й підвищення конкурентоспроможності регіональних кластерів, а також проектів (програм) розвитку окремих кластерів у регіоні.

Таким чином, основними аргументами на користь використання кластерного методу управління регіональною економікою є:

1) висока узгодженість з характером конкуренції і джерелами досягнення конкурентних переваг;

2) ефективне забезпечення функціонування міжгалузевих зв’язків; розповсюдження технологій, навичок й інформації;

3) можливість здійснення внутрішньої спеціалізації і стандартизації; збільшення продуктивності праці;

4) мінімізація витрат на впровадження інновацій; наявність в структурі кластерів гнучких підприємницьких структур – малих підприємств, що сприяють формуванню інноваційних точок зростання за рахунок високого ступеня спеціалізації при обслуговуванні конкретного промислового виробництва;

5) можливості ефективного обміну ідеями між фахівцями, а, отже, формування конкурентного середовища.

УДК 330.341.1:334.716

Сейсебаєва Н.Г., викладач
Нікопольський факультет Запорізького національного університету

ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Великі підприємства і корпорації залишаються ледве не єдиними структурами, які генерують інновації.

Безпосередній вплив на інноваційний розвиток підприємств регіонів України здійснюють такі фактори, як загальний обсяг витрат за напрямами інноваційної діяльності, кількість підприємств та організацій, які займаються інноваційної діяльністю.

Без цілеспрямованого і форсованого розвитку високотехнологічного і наукоємного виробництва Україна не зможе укріпити свої позиції в світовій економіці. Реалізація задач, що пов'язані тільки з нарощуванням темпів зростання без структурних зсувів, консервує структуру економіки, що склалася. У зв'язку з цим, перехід до нової структури і нової якості економічного зростання є одним з найважливіших пріоритетів розвитку на найближчу перспективу.

В даній ситуації можливі три підходи до вирішення проблем розвитку підприємств української машинобудівної промисловості.

Перший з них, а саме примітивізація виробництва, стихійно реалізується сьогодні багатьма підприємствами, оскільки її головною метою є збереження робочих місць. Такий підхід обумовлює довгострокове масове ввезення в країну закордонної високотехнологічної продукції.

Другий можливий підхід полягає у використанні сучасних технологій промислово розвинених країн, внаслідок чого відбувається загальний з іноземними компаніями вихід на світовий ринок. Очевидні і недоліки такого підходу – залежність вітчизняної промисловості від зарубіжних технологій і явно відоме відставання на тривалий термін у власному технологічному розвитку.

Третій підхід – це визначення пріоритетних напрямів науково-технічних досліджень, концентрація на них ресурсів і підвищення мотивації колективів вчених, розробників і інноваційних структур, орієнтованих винятково на ринок високих технологій і відповідної продукції. В результаті стає можливим не тільки створення ринків нових конкурентоздатних товарів і послуг, а і ринків новітніх технологій. Такий підхід обумовлений не тільки необхідністю прискорення виробництва нових товарів і послуг, але і більш глибокими тенденціями скорочення всього життєвого циклу продукції і послуг. Труднощі реалізації такого шляху пов’язані перш за все з використанням інноваційних технологій

менеджменту, які раніше не існували і навіть не заохочувалися. Тобто, прискореного розвитку науковоємної промисловості можна добитися тільки на інноваційному шляху розвитку, який, окрім інвестицій, вимагає створення нових ринкових інститутів і механізмів, що поєднані комплексним поняттям інноваційної інфраструктури.

УДК 334.012.23

О.Є. Боголюбський, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досить велику частку в економіці України займають малі підприємства. Актуальність теми полягає в специфіці управління малим підприємством, а саме використання власником підприємства стратегічного підходу до управління.

Створивши бізнес його власник націлює всі свої зусилля на отримання прибутку . Відношення до цього процесу змінюється по мірі зростання бізнесу і відповідальності за його майбутнє.

Надалі його увага більш концентрується на контролі зростаючих грошових потоків та питаннях управління операціями в організації. По мірі зростання підприємства його власник перетворюється в стратега.

Керуючись в своїй діяльності короткостроковими планами виникає необхідність мислити більш далекоглядно, тому розробка більш далекоглядних планів спонукає до створення гнучких планів, а саме стратегічних планів розвитку хоча б на декілька років.

До основних особливостей розвитку стратегічного управління малого бізнесу відноситься:

1) Стратегічним управлінням на підприємстві займається сам директор-власник. Формує стратегічне бачення майбутнього та набір головних цілей, проводить аналіз середовища організації, розробляє стратегічні напрямки розвитку.

2) Ускладнюється процес розробки стратегії за рахунок недостатньої інформації та ресурсів (фінансових і людських).

Шляхи розвитку стратегічного управління на малих підприємствах:

1. Із числа ведучих спеціалістів підприємства, створити тимчасовий орган, який буде займатися розробкою стратегічних планів розвитку організації.

2. На регіональному рівні створити систему кредитування малого бізнесу, основною метою якої є забезпечення гарантії перед банком та зменшення відсоткової ставки банку до 7–8%.

3. Встановлення довгострокових партнерських стосунків з великими підприємствами, що надасть можливість формування стратегічних планів розвитку малого підприємства.

Література:

1. Азьмук Н.А. Управління розвитком малого підприємництва на регіональному рівні / Азьмук Н.А. – К.: КНЕУ, 2003. – 212 с.
2. Кириченко О.А. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україні / О.А. Кириченко, К.Г. Ваганов // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №1. – С. 104.

УДК 65.012.34 (045)

А.В. Петровська, асистент
Вінницький національний аграрний університет

ПОТРЕБИ В УПРАВЛІННІ ВЗАЄМОВІДНОСИНАХ З КЛІЄНТАМИ В РІЗНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні CRM система (Customer Relationship Management, управління взаємовідносинами з клієнтами) є інструментом для підвищення ефективності господарчої діяльності підприємств. CRM – це стратегія підприємства, спрямована на залучення і збереження найбільш перспективних клієнтів з метою забезпечення стійкого зростання прибутку. Вже багато компаній застосовують цю стратегію в своєму бізнесі для побудови ефективної роботи з клієнтами. Для отримання максимального результату від її застосування необхідно подолати ряд труднощів, які можуть мати місце і мають свою специфіку для підприємств різних галузей.

З точки зору впровадження CRM–рішення, це зводиться до перегляду бізнес-процесів, удосконалення інтерфейсу системи складання власного словника товарів і послуг, формулювання правил обліку та обробки інформації в системі, формування відповідної звітності.

Історично CRM найбільш активно впроваджували банківські установи та підприємства зв’язку. даними TAdviser, Gartner ці галузі і сьогодні залишаються найактивнішими споживачами систем цього класу. Також активно використовують CRM компанії сфери торгівлі та IT. Далі з великим відривом в першу десятку галузей за кількістю CRM впроваджень входять – будівництво та промисловість будівельних матеріалів, телекомунікації, машинобудування та приладобудування, реклама та PR, індустрія розваг, транспорт, нерухомість, консалтинг .

Специфіка автоматизації управління взаємовідносинами з клієнтами така, що в різних галузях CRM системи можуть автоматизувати абсолютно різні процеси і області діяльності, а також бути націлені на досягнення зовсім різних завдань. Наприклад, метою побудови CRM для компанії-ритейлера може бути побудова програми лояльності, а для інтернет-провайдера – щоденна взаємодія з клієнтами та їх обслуговування, а також автоматизація роботи колл-центру.

У зв'язку з цим на ринку все більшу популярність набувають так звані вертикальні або галузеві рішення. Галузеве рішення дозволяє максимально швидко з мінімальними витратами протестувати продукт на конкретних завданнях бізнесу.

В цілому для кожної з галузей можна виділити ряд специфічних особливостей CRM проектів.

Для підприємства, яке займається наданням послуг, обслуговуванням устаткування найважливішим моментом виявляється впровадження підсистеми CSS (customer service & support). Зокрема їм важливо забезпечити можливість надходження заявок від клієнтів прямо в базу CRM–системи через інтернет, облік гарантійних строків, термінів планово-попереджувальних ремонтів тощо. У свою чергу, фірмам оптової і, тим більше, роздрібної торгівлі ця підсистема не підходить.

Гіпермаркети і супермаркети впроваджують функціональність управління акціями: автоматичне оповіщення потрібного сегмента покупців про нову акцію, врахування різних дисконтних карток по покупцям, аналіз ефективності акцій. Також їм потрібні функції автоматичного оповіщення про нову продукцію з автоматичним визначенням ринкового сегмента. Компанії, що займаються оптовою торгівлею продуктами масового споживання, потребують функціональності віддаленого доступу своїх мерчандайзерів в центральну базу даних мобільних телефонів, смартфонів та надолонників. (для замовлення продукції).

Централізована CRM-система охоплює територію всієї країни (нерідко – декількох країн), і одночасно виступає єдиним сховищем накопиченої в ході роботи статистичної та аналітичної інформації про ринок. Не менш важливо, що CRM-рішення стає найважливішим (а часто і єдиним) достовірним оперативним джерелом інформації для планування потреби в продукції компанії. Важливо, щоб таке рішення не тільки забезпечувало інтеграцію всієї інформації і формування єдиної звітності, але й передбачало наявність інструментів для гнучкої настройки параметрів на кожному територіальному рівні.

Підприємства, що займаються розробкою нової продукції (особливо позамовно), іноді впроваджують коллаборaційний CRM, що дозволяє замовникам аналізувати поточний стан проекту і вносити свої пропозиції.

Банківський сектор дуже активно запроваджує front-office рішення для реалізації наскрізного бізнес-процесу. CRM дозволяє реалізувати «єдине вікно» і стає центральною системою для роботи персоналу банку, що взаємодіє з клієнтами через всі існуючі канали. При цьому всі класичні банківські системи служать лише для обробки даних.

В енергетичному секторі, CRM-завдання пов'язані з автоматизацією білінгових операцій. Компанії ретельно збирають і аналізують дані про споживання клієнта і про те, як їм платять, що в свою чергу призводить до генерації великого обсягу даних. Це дає можливість більш гнучко виробляти індивідуальні тарифи для клієнтів і компаній, в залежності від їх споживання та інших факторів. Також дуже активно розвивається такий напрямок як інтелектуальні мережі, які цікаві всім гравцям ринку, включаючи споживачів, які можуть самі оптимізувати свої витрати на електроенергію.

Для металургійних компаній, для хімічної індустрії, для інших виробничих підприємств, CRM – це можливість надати клієнтам в Інтернеті інструмент гнучкого формування складних замовлень і планувати збут.

CRM проектів в фармацевтичних компаніях містять робочий стіл медичного представника, регіонального менеджера, менеджера по продукту, автоматизацію найбільш ходових принципів категоризації клієнтської бази.

Аналіз специфіки галузевих рішень CRM дозволяє виявити загальні функції та процеси автоматизації взаємовідносин з клієнтами та специфічні галузеві інструменти спілкування та формування аналітичних звітів роботи з клієнтами та сформувати критерії вибору базової CRM системи для визначеної галузі.

УДК 338; 69.003

Т.В. Білецька, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ КЛАСТЕРІВ У БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Будівельна галузь України є однією з ключових галузей економіки і в багатьох випадках зумовлює вирішення соціальних, економічних та технічних проблем розвитку економіки країни загалом. В сучасних посткризових умовах господарювання для конкурентоспроможного функціонування будівельної галузі важливим є створення ефективної системи взаємовідносин будівельного сектору з владою, громадськістю,

науковими установами та освітніми закладами. Таке співробітництво можливе в рамках формування будівельних кластеров, які стали в Європі потужним генератором інноваційних процесів. Тому створення умов для формування кластерів у будівельній галузі України є актуальним питанням.

На проблемах та перспективах розвитку кластерних систем у будівництві зосереджено праці низки вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема Третяка В.А., Войнаренка М.П., Малого М.В., Соколенка С.І., Шиндіної Т.А., Асаула Л.Н. та ін.

Протягом останніх років ідея створення будівельних кластерів набула широкого поширення в багатьох європейських країнах. За останні роки затверджено ряд документів, що формують основу здійснення політики кластеризації європейської економіки. Зокрема, самміт у Брюсселі в лютому 2007 року схвалює «Маніфест кластеризації Європи», самміт у Стокгольмі в січні 2008 року проголошує «Європейський кластерний меморандум» [1].

У 2005 році Європейська Будівельна Технологічна Платформа розробляє «Стратегічну наукову програму розвитку європейського будівельного сектора», основною метою якої є значне підвищення інноваційної активності у будівельному секторі. Як наслідок, стало впровадження у 2008 році проекту REG CON, метою якого є розширення концепції розвитку кластерів на основі наукових досліджень і розробок у будівельному секторі ряду європейських країн (Польщі, Іспанії, Греції, Фінляндії, Словенії)[2].

Позитивний досвід формування будівельних кластерів має Польща. У грудні 2007 року в Гданську створено будівельний кластер (Gdański Klaster Budowlany), основною метою якого є досягнення значного зростання рівня конкурентоспроможності підприємств будівельного комплексу Поморського регіону.

Значний досвід кластеризації будівельної галузі має Австрія. У 2003 році сформовано Кластер зеленого будівництва Нижньої Австрії (Lebensmittel Cluster Niederösterreich). За даними на червень 2010 року у складі кластера налічується близько 185 учасників. Оборот кластера сягає 3534000000 € [2].

Успішний європейський досвід поступово впроваджується і в Україні. Зокрема, мова йде про будівельний кластер в м. Хмельницькому, в межах якого реалізується проект «Впровадження польських інновацій на основі Будівельного Кластеру» за підтримки Польсько-Американсько-Української ініціативи про співпрацю (ПАУС) [3].

Таким чином, в Україні існують перспективи розвитку будівельної галузі на базі кластерної моделі. Використовуючи європейський досвід та зосередивши управлінські навички у правильному напрямку внаслідок кластеризації в будівництві можна отримати наступні результати:

зростання обсягів будівництва та виробництва будівельних матеріалів; вирішення проблеми безробіття у галузі; налагодження виробництва нових будівельних матеріалів через співпрацю з науковими організаціями, впровадження нових технологій та устаткування; досягнення конкурентноспроможної якості продукції.

Література:

1. Соколенко С.І. Світовий і національний досвід формування інноваційних кластерів / С.І. Соколенко // IV нац. форум з питань регіон. розвитку. – Київ, 2008. – Режим доступу: http://ucluster.org.
2. Різник Н.М. Європейський досвід кластеризації будівельного комплексу / Н.М. Різник // Інноваційна економіка. – 2012. – №2(28). – С. 43–46.
3. Третяк В. Будівельний кластер – Європейський шлях розвитку / В. Третяк, В. Севастьянов; за ред М. Войнаренко, М. Малий. – Хмельницький: ТОВ „Тріада–М", 2005. – 31 с.

УДК 338.47

О.В. Гринько, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ПЕРЕБУДОВА ПРОЦЕСУ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Суспільні трансформації в Україні, за роки незалежності, які відбувалися в період тривалої соціально-економічної кризи, суттєво позначилися на рівень та умови життя сільського населення і, відповідно, на чисельність, і динаміку процеси його відтворення. Одним із основних чинників незадовільного розвитку сільських територій, залинеться неналежний рівень функціонування їх соціальної інфраструктури.

Сучасні умови господарювання вимагають розробки та впровадження в практику нових наукових підходів до визначення рівня та напрямів розвитку соціальної сфери села [2, с.6].

На сьогоднішній день надзвичайно гостро стоїть питання фінансування соціальної інфраструктури сільських територій. У більшості випадків місцеві бюджети не в силі у повній мірі фінансувати соціальну інфраструктуру через дефіцит коштів. Слід зауважити, що формування місцевих бюджетів залежить в основному від ефективності виробничої діяльності тих підприємств, які розташовані на території її функціонування. В умовах економічної кризи відрахування в місцеві бюджети значно скоротилися, що породжує їх дефіцит, і як наслідок – брак коштів на фінансування соціальної інфраструктури. Неналежний розвиток

економіки як на загальнодержавному, так і на місцевому рівні створив несприятливі умови для розвитку об’єктів соціальної інфраструктури села, що зумовило процеси їх руйнації та закриття. За останні п’ять років значно скоротилася кількість клубів, бібліотек, кіноустановок, лікарень, підприємств торгівлі та побутового обслуговування. Рівень забезпеченості сільської місцевості закладами соціальної інфраструктури по більшості позицій не відповідає соціальним нормативам. Постійне зростання цін на соціальні послуги негативно позначається на життєвому рівні сільського населення. Хоча споживання платних послуг зростає, значним стримуючим фактором його стрімкого росту є підвищення реальних доходів селян [3, с.3-10].

Визначальним елементом розвитку соціальної інфраструктури є система її фінансового забезпечення, яка являє собою комплекс джерел фінансових ресурсів і механізму їх раціонального розподілу та ефективного використання. Основи фінансового забезпечення соціальної інфраструктури закладені у сутнісному визначенні об'єкта досліджень. У вітчизняній літературі існують різноманітні трактування соціальної інфраструктури. До 90-х років вони ґрунтувалися переважно на марксистській теорії, за якою усе суспільне виробництво поділяється на дві сфери: виробничу і невиробничу. У виробничій сфері матеріальні продукти створюються, а в невиробничій – здійснюється їх обмін і споживання. При цьому соціальну інфраструктура практично ототожнювали із невиробничою. Звідси основним джерелом фінансування соціальної сфери були бюджетні асигнування, що перерозподілялись за допомогою відповідного механізму зі сфери матеріального виробництва. З поглибленням ринкових реформ поділ на виробничу і невиробничу сфери не відповідає реаліям сьогодення. Відносини виробництва, обміну, розподілу і споживання ВВП охоплюють все суспільство, усіх його членів. Соціальна інфраструктура, у якій виробляється специфічний товар – соціальна послуга, органічно входить до загальної системи економічних відносин. При цьому її роль постійно зростає, оскільки в умовах науково-технічного прогресу освіта, медицина, культура, соціальне забезпечення займають одну з ключових позицій у забезпеченні високої ефективності суспільного виробництва. Слід змінити і порядок взаємовідносин підприємств соціальної інфраструктури з бюджетом. Раціональною буде така їх схема:

а) визначення суми бюджетних коштів, необхідних для розвитку підприємств комунального господарства;

б) обчислення загальної суми податкових та обов’язкових платежів, яку повинні сплачувати підприємства;

в) розрахунок сальдо взаємовідносин з бюджетом як різниці між бюджетними асигнуваннями та податковими платежами. При цьому бюджетне фінансування має здійснюватись у формі субсидій і субвенцій.

У соціальній інфраструктурі поряд з підприємствами (організаціями), що функціонують на засадах комерційного розрахунку, діє велика кількість закладів, які займаються некомерційною, життєво необхідною суспільству діяльністю – заклади охорони здоров'я та освіти, культури та мистецтва, фундаментальної науки, охорони природи тощо. Функціонування цих закладів і організацій не може бути орієнтовано на комерційні критерії, у зв'язку з чим вони формують неринковий сектор економіки. Сума бюджетного фінансування галузей соціальної інфраструктури неухильно зменшується, внаслідок чого в даний час вкрай бракує коштів для нормального соціально-культурного обслуговування населення. Однак ні на державному, ні на регіональному рівні не були переглянуті умови і масштаби надання освітніх та культурних послуг на безплатній чи пільговій основі. Необхідно чітко визначити напрями використання бюджетних коштів та методику їх розрахунку для покриття необхідних витрат з метою ефективного функціонування галузей соціально-культурної сфери [1, с.6-10].

Для успішного її проведення початковим етапом має бути групування об'єктів соціальної інфраструктури села, в залежності від можливої зміни форми власності:

І група (комерційна) – включає заклади, які функціонують на основі приватної власності, метою діяльності, яких є отримання прибутку;

ІІ група (комунальна) – включає заклади, які функціонують на основі комунальної власності і потребують державних дотацій і підтримки додаткових джерел фінансування;

ІІІ група (державна) – включає загальноосвітні школи, дільничні лікарні та амбулаторно-поліклінічні заклади, які мають бути визнані стратегічними об'єктами соціальної сфери і повинні фінансуватися з державного бюджету [3, с.14].

В сучасних умовах господарювання, формування ефективної соціальної інфраструктури потребує особливої потреби злагодженого процесу її фінансування. Обсяг та рівень якості послуг соціальної інфраструктури села має суттєвий вплив не лише на гармонійність розвитку демографічних процесів, але і на рівень виробничого розвитку територій.

Література:

1. Казнова М. І. Фінанси соціальної сфери в період переходу економіки України до ринкових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.04.01 «Фінанси, грошовий обіг і кредит» / М.І. Казнова. – К., 2000. – 18 с.
2. Славкова О. П. Особливості розвитку соціальної інфраструктури села в умовах реформування сільськогосподарських підприємств (на матеріалах Сумської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / О. П. Славкова. – Харків, 2001. – 20 с.

3. Чорнобай М. М. Розвиток соціальної сфери села в умовах реформування аграрного сектора економіки (на матеріалах Хмельницької області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / М.М. Чорнобай. – Тернопіль, 2002. – 23 с.

УДК 005.932:621:330.123.6

А.В. Бакута, аспірант
Запорізька державна інженерна академія

ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ЗАСАДАХ АУТСОРСИНГУ

Машинобудування – найбільший комплекс вітчизняної промисловості. Від діяльності машинобудівного комплексу залежить конкурентоспроможність товарів і послуг як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Зростання конкуренції на внутрішньому та зовнішньому ринку, вимагає нових підходів до управління підприємствами машинобудування.

Менеджмент машинобудівних підприємств має невідкладно реагувати на зміни в суспільстві, на поглиблення процесів глобалізації, на значні структурні зрушення та інформатизацію бізнесу. Основою в вирішенні зазначених завдань є активне застосування логістичного управління [4, с.26, 31].

Логістика оптимізує потокові процеси, сприяє їх перетворенню та інтеграції. Це нова форма управління підприємством, зовсім відмінна від традиційної [2, 15].

Логістика утримує у собі істотний нереалізований потенціал зниження витрат і поліпшення якості поставок, а відповідно, і підвищення конкурентоспроможності підприємств [5, с.67].

Але логістизація сучасних підприємств є досить витратним процесом, тому підприємствам доцільно передавати логістичні функції на аутсорсинг.

Поєднання інструментів логістики і аутсорсингу створює для підприємства необхідні конкурентні переваги для успішного функціонування в умовах сучасного ринку [1, С. 199] .

Передавши функції логістики зовнішнім структурам на правах аутсорсингу (передача в управління спеціалізованим фірмам всього процесу бізнесу або його окремих функцій), підприємства можуть зосередитись на основних задачах, позбавитись проблем підбору спеціалістів з логістики, знизити витрати [3, с.256].

Передача логістичних функцій підприємства спеціалізованій фірмі дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку, завдяки зростанню ефективності; скороченню операційних витрат; скороченню інвестицій в сфері логістики. Аутсорсинг логістичних функцій

дозволить також підвищити якість ринкового обслуговування та економити час; забезпечити швидку та своєчасну доставку товарів, гнучкість логістичних рішень залежно від потреб клієнтів, професійне управління ресурсами, детальний контроль;

Передача логістичних функцій сторонній організації на правах аутсорсингу сприятиме збільшенню доданої вартості кінцевої продукції.

Але як можна здійснити подібне, не маючи на ринку компанії, яка б пропонувала належні та високоякісні послуги з аутсорсингу логістичних функцій? Тому доцільно розглянути можливість створення регіонального логістичного центру. Логістичний центр, за баченням автора, – це система управління наскрізним матеріальним, інформаційним та фінансовим потоками, який обслуговуватиме підприємства однієї галузі, що працюють в умовах партнерства в межах регіону, з метою підвищення їх економічної, соціальної та екологічної ефективності.

Література:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие. 2–е изд., перераб и доп. / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. – М.: ИНФРА–М, 2009. – 320 с.
2. Сток Д.Р., Ламберт Д.М. Стратегическое управление логистикой: пер.с 4–го англ.изд. – М.: ИНФРА – М, 2005. – 797 с.
3. Бакута А.В. Аутсорсинг – основа співробітництва логістичних центрів з промисловими підприємствами на шляху до оптимізації витрат / А.В. Бакута // Зб. наук. праць. Приазовського державного технічного університету “Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності”. – Маріуполь: Видавництво ПДТУ, 2011.– Т.3.– С. 252–257.
4. Бакута А.В. Управління підприємствами машинобудування за допомогою логістичних механізмів на шляху стабілізації галузі в післякризовий період / А.В. Бакута // Зб. наук. праць Запорізької державної інженерної академії “Економічний вісник”. – Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2012. – № 3. – С. 25–38.
5. Комарницький І.М., Питуляк Н.С. Теоретичне обґрунтування організації логістики на підприємствах / І.М. Комарецький, Н.С. Питуляк // Регіональна економіка. – 2007. – № 4. – С. 61 – 68.
6. Скрипниченко Ю.І. Оцінювання ефективності від логістизації промислового підприємства / Ю.І.Скрипниченко //Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 5. – С.164–170.

УДК 004.738.5:658:005.332.4(477)

О.П. Коваль, аспірант
Чернігівський державний технологічний університет

ПОШИРЕННЯ ВІРТУАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Важливою особливістю економічного розвитку передових країн на початку XXI ст. є перехід від індустріальної до постіндустріальної економіки. Протягом останнього десятиліття фахівці в галузі світової економіки усе більше відзначають тенденцію зсуву грошового потоку в сферу електронного бізнесу – комерції в Інтернет. Рівень розвитку країни оцінюється рівнем її інформатизації, а розширення інформаційних технологій і Інтернет безпосередньо впливають на економічне зростання країни [2].

З точки зору регіональної економіки, віртуальні підприємства є ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності локальних виробників та сервісних підприємств. Оскільки ланцюги поставок включають декілька функціонально різних підприємств, то основною задачею ефективного управління виробничими зв'язками на рівні регіону є розширення зв'язків між підприємствами, координація внутрішньо–фірмових зв'язків, синхронізація діяльності постачальників, логістичних центрів та перевізників і переорієнтація виробництва регіону на задоволення кінцевого споживача. Така політика дозволить значно знизити собівартість продукції та компенсувати так званий «ефект батога» (bullwhip effect), тобто процесу накопичення коливань попиту від кінцевого споживача до виробника через логістичну систему [2].

Впровадження віртуальних підприємств на регіональному рівні розглядається як потенційний шлях виходу з кризи для Європейського союзу. З метою поширення і розвитку мережевих організацій, підвищення їх ефективності було започатковано проект CORDIS, що охоплює всі країни Європи [1]. Також розробляються регіональні ініціативи для стимулювання та інтеграції підприємств в єдину інформаційну систему з метою проведення сумісних закупівель, перевезень та фінансових операцій. Зокрема, подібні політики було розроблено і запроваджується на даний момент у всіх регіонах Великої Британії [3].

Література:

1. Business Innovation and Virtual Enterprise Environment [Веб–сайт]//CORDIS – Режим доступу: http://cordis.europa.eu/search/index.cfm ?fuseaction=proj.document&PJ_RCN=12237565
2. Croson R, Donohue K. 2003. The impact of POS data sharing on supply chain management: an experimental study. Production and Operations Management 12: 1–

11., 2004. Behavioral causes of the bullwhip and the observed value of inventory information. Working paper, Carlson School, University of Minnesota (forthcoming in Management Science).
3. Lin A., Patterson D. An Investigation into the Barriers to Introducing Virtual Enterprise Networks [Електронний ресурс]// Supply Chain Management: Issues in the New Era of Collaboration and Competition – August, 2006. Copyright © 2007. 428 pages.

УДК 330.341

С.О. Кушнір, аспірант
Запорізький національний університет

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ІНВЕСТУВАННЯ В ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЕКТ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

При визначенні економічного ефекту на стадіях вибору якнайкращого варіанту інвестування в інноваційний проект повинні дотримуватися наступні принципи:

а) оцінка ефективності інноваційного проекту здійснюється за умовами використання кінцевої продукції з урахуванням всіх супутніх позитивних і негативних результатів;

б) проведення розрахунків економічної ефективності здійснюється по всьому циклу розробки і реалізації інноваційного проекту за встановлений для проекту період;

в) приведення до єдиного розрахункового року вживаних в розрахунках економічних нормативів і інших встановлених показників, обліку економічної нерівномірності витрат і результатів, що отримуються в різні періоди часу;

г) застосування в розрахунках нормативу ефективності капітальних вкладень і ринкової вартості природних і трудових ресурсів, а також застосування кошторисної вартості, тарифів і цін, які відображають якість і ефективність продукції у споживача.

Величина економічного ефекту, яка визначається за умовами використання продукції, повинна розраховуватися до встановлення цін на науково-технічну і виробничо-технічну продукцію. Вона служить основою для встановлення цін на цю продукцію. Якщо при використанні продукції передбачається підвищення її якості, то розрахунки проводяться по цінах, що враховують зміну ефективності використання цієї продукції у подальших споживачів.

При розрахунках економічного ефекту за умовами виробництва повинна використовуватися наступна інформаційна база:

1. Тарифи, що діють, оптові, роздрібні і договірні ціпи.

2. Встановлені законодавством нормативи плати за виробничі ресурси (виробничі фонди, трудові і природні).

3. Нормативи відрахування від прибутку підприємств, що діють, до державних і місцевих бюджетів.

4. Норми розрахунків і правила розрахунків підприємств з банками за кредити або зберігання власних засобів та інші нормативи.

Розрахунок економічного ефекту здійснюється з приведенням різночасних витрат і результатів до єдиного для всіх варіантів інноваційного проекту до моменту часу – до так званого розрахункового року tp. За розрахунковий рік зазвичай приймається найбільш ранній зі всіх варіантів календарний рік, який передує початку випуску продукції або використання у виробництві нової технології при реалізації інвестиційного проекту.

При цьому при оцінці за весь розрахунковий період за початковий рік розрахункового періоду береться рік початку фінансування робіт, включаючи проведення досліджень. За кінцевий рік розрахункового періоду береться момент завершення всього життєвого циклу інноваційного проекту .

Вартісна оцінка результатів визначається як сума основних і супутніх результатів. Вони можуть визначатися різними методами.

Вартісна оцінка супутніх результатів включає додаткові економічні результати в різних сферах народного господарства, а також економічні оцінки соціальних і екологічних наслідків.

Витрати на реалізацію заходів НТП за розрахунковий період повинні включати витрати при виробництві і використанні продукції.

Якщо на кінець розрахункового періоду залишаються основні фонди, які можна використовувати ще низку років, то величина Jit визначається як залишкова вартість вказаних фондів.

За методичним підходом визначення економічної ефективності інноваційного проекту річний економічний ефект визначається шляхом зіставлення так званих приведених витрат по базовому і новому варіантах виробничої діяльності.

УДК 332.146:330.322:336.71

О.В. Трейтяк, аспірант
Чернігівський державний технологічний університет

РОЛЬ КРЕДИТНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНВЕСТИЦІЙ РЕГІОНУ

Проблема, щодо економічного зростання тісно взаємопов’язана з наявністю ресурсів для розвитку та стабілізації економіки. Найважливішим

важелем для рушійних сил в економіці являються інвестиції, отже, ефективне функціонування економіки можливе лише за умов достатності інвестиційних ресурсів. Найбільшу частку в фінансовому забезпеченні інвестицій на даний момент в Україні та її регіонах являються власні кошти підприємств та організацій, але, на жаль, власні джерела завжди є обмеженими і не мають можливості істотно впливати на інвестиційну діяльність за сприятливої кон'юнктури ринку. У світовій практиці значним сегментом ринку інвестування відіграють саме кредитні установи, вітчизняні банки не мають достатнього досвіду в цьому питанні [1].

Питаннями кредитно-інвестиційної діяльності банків розглядало багато вчених, зокрема, Пересада А.А., Любунь О.С., Шелудько Н.М., Погореленко Н.П. та інші, в їх наукових дослідженнях були розкриті різні питання кредитної та інвестиційної діяльності банків, зростання капіталізації та ефективного управління вітчизняним банком, але недостатньо досліджено вплив розвитку інвестиційної діяльності банків на економічний розвиток регіону.

На даний момент можна спостерігати активізацію інвестиційної банківської діяльності, знизилася вартість банківських кредитів, якщо на початок 2011 році процентна ставка становила 23,25% [5], на початок 2012 році – 17,2% [5] то на початок 2013 року – 15,4% [5], зі зменшенням ставки дане джерело стало більш привабливим. Обсяг кредитних ресурсів, котрі використовуються підприємствами збільшується, і частка їх у джерелах фінансування на 2012 рік зросла до 11,3%. Хоча і спостерігається зростання участі банків у фінансовому забезпеченні інвестицій, але й зростають ризики, щодо повернення боргу з процентами, тому кредитні установи з розвитком фондових ринків почали скуповувати цінні папери високодохідних підприємств[3]. Зацікавленість банками у купівлі цінних паперів пов'язана з такими причинами, як мінімізація ризику банку, цінні папери забезпечують підвищеність прибутковості операцій банку, вони також являються одним із способів збереження банківських активів від інфляційного знецінення, водночас вкладання коштів у цінні папери підвищують ліквідність банку. Коли банк має пакет акцій підприємства, то їм може бути здійснена фінансова допомога компанії для оздоровлення, а також інші заходи для підвищення курсової вартості пакету акцій [3].

На сьогоднішній день, більшість підприємств та організацій ще не вийшло на той рівень розвитку для розуміння необхідності послуг інвестиційної діяльності банків по проведенню злиття або ж повного поглинання, тому тільки деякі українські компанії займаються такою інвестиційною діяльністю.

Для того щоб покращити кредитну діяльність банків, потрібно вирішити багато проблем на макрорівні, таких як нестабільність політичного середовища та законодавчої бази, низький рівень капіталізації банків та високий темп інфляції, саме по цій причини банки почали

забезпечувати безпеку своїм капіталам через придбання цінних паперів. Тільки комплексне вирішення цих проблем може активізувати кредитно-інвестиційну діяльність банків.

Література:
1. Інвестиційний менеджмент: теорія та практика: навчальний посібник/ за ред. М.П.Бутка – Ніжин: ТОВ видавництво “Аспект–Поліграф”, 2009. – 452 с.
2. Крик лій А.С., Криклій А.В. Стан та перспективи розвитку інвестиційної діяльності банків в Україні // Інвестиції: практика та досвід – №16. – 2008 р.
3. Мазуренко А.В. банки та інвестиції //Інвестиції: практика та досвід. – №2. – 2013.
4. Офіційний веб-сайт Державне агентство України з інвестицій та розвитку – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://in.ukrproject.gov.ua/
5. Офіційний веб-сайт Національного банку України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.bank.gov.ua

УДК 631.15.017.3

О.В. Федик, аспірант
Львівська комерційна академія

ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПІДСОБНИХ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ

У сучасних умовах підсобні господарства населення є наймасовішою, гнучкою і стійкою формою господарювання в сільському господарстві, що пояснюється історично сформованим укладом життя, зниженням обсягів виробництва продукції на сільськогосподарських підприємствах та зайнятості в сільській місцевості. Кризові явища, що характерні для економіки України впродовж останніх років, привели до значного зниження реальних грошових доходів населення, особливо у сільській місцевості, і спонукали людей до самозабезпечення продовольством за рахунок особистих підсобних господарств. Саме тому вивчення впливу різних чинників на розвиток підсобних господарств населення набуває особливої актуальності.

Метою доповіді є вивчення та оцінка на основі кореляційно–регресійного аналізу впливу економічних чинників на результати діяльності підсобних господарств населення.

Найбільший вплив на розвиток підсобних господарств населення чинять економічні чинники, серед яких, насамперед, загальний стан розвитку економіки та агропродовольчого комплексу зокрема. Зростання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції у крупних сільськогосподарських підприємствах, її наявність та доступність за цінами у роздрібній торговельній мережі сприяють зниженню ролі господарств населення у його забезпеченні продовольством. Розвиток же

кризових явищ в економіці в цілому та в АПК зокрема приводить, як вже зазначалося раніше, до посилення ролі підсобних господарств у забезпеченні населення сільськогосподарською продукцією. Це пояснюється тим, що, як зазначають деякі економісти–аграрники [1], господарства населення – «… це форма господарства, якій властива самоексплуатація, самовиживання, можливість існування навіть за збитковості виробництва». Так, зі збільшенням виробництва сільськогосподарської продукції на одну особу частка домогосподарств у її виробництві має тенденцію до зниження.

Найвища ж частка господарств населення у виробництві валової продукції сільського господарства спостерігається у Закарпатській, Чернівецькій, Рівненській, Львівській, Івано-Франківській областях.

Таким чином, між виробництвом валової сільськогосподарської продукції на одну особу і часткою продукції господарств населення у валовій продукції існує не прямий, а кореляційний зв'язок. Це пояснюється тим, що на виробництво сільськогосподарської продукції у господарствах населення сильний вплив чинять також грошові доходи сільського населення та інші чинники. Кореляційним називається «такий зв'язок між ознаками суспільно-економічних явищ, за якого на величину результативної ознаки крім факторної впливають багато інших ознак, які можуть діяти в різних напрямах одночасно чи послідовно. Цей зв'язок характеризується тим, що між факторною і результативною ознаками немає повної відповідності, а лише є певне співвідношення. Особливістю кореляційного зв'язку є те, що кожному значенню факторної ознаки відповідає не одне, а ціла низка значень результативної ознаки. Кореляційний зв'язок можна виявити тільки у вигляді загальної тенденції при масовому порівнянні факторів» [2, с. 522].

На роль підсобних господарств населення у виробництві валової продукції сільського господарства сильний вплив чинять такі економічні фактори як обсяги виробництва валової продукції сільського господарства та рівень заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах. Враховуючи кризовий стан галузей АПК, а також те, що для значної кількості населення підсобні господарства населення поступово перетворилося з додаткового джерела надходження продовольства в основне, підсобні господарства населення у сучасних умовах мають значні перспективи для розвитку.

Література:

1. Майовець Є. Й. Теорія аграрних відносин: Навчальний посібник / Є.Й. Майовець. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 276 с.
2. Купалова Г. І. Теорія економічного аналізу: [навч. посіб.] / Г.І. Купалова. – К.: Знання. – 2008. – 645 с.

УДК 332.025.2 (045)

В.С. Федоришин, здобувач
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ

Проблеми формування та розвитку комунальної власності, визначення її правового режиму, складу об’єктів, обсягу повноважень органів місцевого самоврядування у здійсненні права власності на комунальне майно, створення принципово нового організаційного механізму взаємодії місцевих органів влади останнім часом постійно знаходяться в полі зору громадськості.

На етапі законодавчого очікування визначення процесу управління комунальним майном на всіх рівнях, окрім наявних положень чинного законодавства виникає потреба отримати максимальну інформацію стосовно існуючих підходів до управління комунальною власністю територіальних громад та об’єктами їх спільної власності, що опрацьовано відповідними міністерствами, установами чи організаціями

Комунальна власність виступає як надбання населення відповідної території. Майно, що перебуває в межах відповідних територіальних громад (крім майна державної та приватної власності), є об’єктами комунальної власності. Тому формальним критерієм комунальної власності є територіальна прив’язаність. Проте комунальна власність міських та сільських територій відрізняється та її потенціал має різну вартість. Комунальне майно являє собою вираження одного із найбільших елементів комунальної власності. Комунальну власність, крім комунального майна, складають кошти місцевого бюджету, а також комунальні майнові права.

На роботу об'єктів спільної власності територіальних громад області, наше управлінням прагне зберегти весь потенціал комунальної власності, щоб він найефективніше працював на задоволення потреб населення області, сприяв вирішенню соціальних питань.

Потенціал комунальної власності регіону повинен бути представлений в реєстрі об’єктів комунальної власності. Така форма дозволить здійснювати моніторинг стану та наявності комунального майна, здійснювати оптимізацію розподілу основних фондів між підприємствами та установами у межах комунальної власності, відслідковувати процеси відчуження, пропонувати суб’єктам інших форм власності передачу комунального майна на умовах оренди, оперативніше вирішувати питання матеріально-технічного забезпечення комунальних структур . Такий реєстр є системою контролінгу щодо наявних ресурсів і потенціалу комунального сектору господарського комплексу відповідної території. Крім того, комунальне майно та комунальні підприємства повинні розвиватись разом

з територією та громадою. Це потребує включання в стратегічний план розвитку території та програм соціально-економічного та культурного розвитку – стратегічні плани розвитку комунальної власності, окремих підприємств. Економічний аналіз діяльності таких підприємств повинен здійснюватись з розрахунку відповідності цілям розвитку території та територіальної громади. Також потрібно враховувати умови української моделі самоврядування .

Комунальна власність – це матеріальна інфраструктура місцевого самоврядування, власність громади. Це частина комплексу території і без неї територія розвиватись не може. Крім того, більшість комунальних підприємств є забезпечуючи ми, тобто вони створюють соціально гарантований життєвий рівень населення, підтримують міста, села території. З іншої сторони, в умовах ринкової економіки, підприємство повинно розвивати нові види послуг або продукції, що дадуть можливість бути прибутковим і мати не тільки бюджетні ресурси.

Все це обумовлює необхідність формування балансу між державними територіальними інтересами та економічною зацікавленістю самих комунальних підприємств. Такий баланс дозволить розширити джерела формування фінансових ресурсів.

Основними напрямами збереження потенціалу комунальної власності області є:

– прийняття закону відповідно до якого буде визначатись правовий режим комунальної власності та управління нею;

– підвищення ролі територіальної громади як суб’єкта комунальної власності шляхом запровадження механізмів участі громади у процесі вирішення питань місцевого значення.

– необхідно на особливому контролі тримати всі питання, що пов’язані із стовідсотковим і вчасним забезпеченням соціальних виплат працівникам бюджетної сфери. В першу чергу, це стосується заробітної плати, яка повинна виплачуватись відповідно до діючих умов оплати праці та у визначені терміни. Наявність простроченої кредиторської заборгованості по зарплаті з нарахуваннями є неприпустимим явищем. В зв’язку з цим, моніторинг зазначеного питання має бути щоденним. Місцеві органи влади мають адекватно та вчасно реагувати на будь-які проблеми, що пов’язані із заробітною платою.

– ліквідація проблем, які виникають при в розмежуванні майна як між державною та комунальною власністю, так і між власністю територіальних громад області і районів та комунальною власністю міста.

Одним з дієвих механізмів щодо стабілізації потенціалу комунальної власності є впровадження сучасних методів управління щодо ефективного використання ефективного використання нерухомого майна, належного утримання будівель та споруд, оформлення правовстановлюючих документів.

Враховуючи, що ефективне використання спільної власності територіальних громад – це невідкладне нагальне завдання управління спільної комунальної власності, управління надзвичайно стурбоване і докладає зусиль, щоб всі підприємства спільної власності територіальних громад області працювали прибутково і не лише виплачували заробітну плату своїм працівникам, здійснювали обов'язкові платежі до бюджетів та державних цільових фондів, мали можливість своєчасно оновлювати свої основні фонди, а також давали додаткові надходження до обласного бюджету, направляючи до нього частину свого прибутку.

УДК 330.4: 215.2

О.В. Канцибер, студент, **К.Р. Сагаровська**, студентка,
Т.С. Глущенко, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

РОЗВИТОК КОМПАНІЇ «DANONE» В УКРАЇНІ

На молочному ринку України продовжуються тенденції щодо посилення конкуренції серед вітчизняних і закордонних виробників молочної продукції. Проте лідерами залишаються кілька торгівельних марок, які встигли завоювати смаки споживачів. Поряд з цим нові виробники намагаються знайти свій сегмент на ринку. Так, спостерігається значне розширення асортименту такої продукції, як молоко, кефір, сметана, йогурти, які представлені на ринку різної жирності та ступенів обробки, терміну зберігання і, відповідно, різної ціни. Згідно офіційних відомостей, на кінець 2010 року в Україні 60,2% ринку молочної продукції займали 11 великих компаній, тоді як питома вага інших 300 виробників – складала тільки 39,8% ринку. Сьогодні компанія «Danone» займає передові позиції у світі з виробництва свіжих молочних продуктів, яка представлена на 5 континентах і в 150 країнах. В Україні працюють 8 регіональних представництв компанії «Danone». Близько 800 її працівників створюють для кінцевих споживачів можливість щодня насолоджуватися смачними і корисними продуктами від ТМ «Данон». Стратегічними пріоритетами компанії «Данон Україна» в 2013 році залишаються якість і турбота про здоров'я українців. Зростання чистого доходу «Данон Україна» на 14% та ринкової долі на 0,5%, що досягла відмітки 18,9% у 2012 році, свідчить про успішну діяльність компанії.

Впродовж 2012 року на модернізацію заводів «Галактон», «Данон Дніпро» та Кременчуцького міськмолокозаводу було інвестовано 73 мільйони гривень. У 2013 році компанія планує інвестувати ще 100 млн.

грн., які підуть на удосконалення систем контролю безпеки і якості продукції, та забезпечення найвищих стандартів праці на виробництві.

Якість і безпека молочної продукції, що випускається компанією «Danone», контролюється на всіх етапах виробництва – з моменту заготовки молока до готового продукту на полиці магазина. Найсучасніше обладнання дозволяє заощадити час надходження молока у виробництво та підвищити якісні показники кінцевого продукту.

На українському ринку є багато проблем пов'язаних саме з постачанням сировини. Починаючи з 1990 року ринок молока та молочних продуктів України, характеризується негативною тенденцією: скороченням поголів'я корів, зростанням цін і зниженням споживання молочних продуктів серед населення. Можна сказати, що на даний момент галузь перебуває в стані стагнації. Серед основних факторів, що стримують розвиток вітчизняного ринку молока та молочної продукції, низьку якість молока-сировини, застарілі технології, невідповідність.

Ключова особливість виведення бренду «Данон» на український ринок полягає в тому, що ринок України менш розвинений, ніж європейські ринки свіжих молочних продуктів. Цей сегмент ринку займає в Україні малу частину. Основна ж відмінність між споживачем України й Західної Європи – в Україні люди більш сконцентровані на брендах, вони більше виражають любов до них. Ця особливість дозволяє легше створювати цінність марки.

З метою поліпшення стану української молочної галузі необхідно впровадити програму розвитку молочних кооперативів, здійснити фінансову підтримку підприємств через механізм кредитування з мінімальними процентними ставками, лізингових операцій для реконструкції та модернізації виробництва, створити системи управління безпекою молочної продукції та оцінки якості. Потрібно постійно вдосконалювати контроль якості і не зупинятися на досягнутому.

Література:

1. Гаркавенко С.С. Маркетинг:Підручник длястуд.екон. спец. вищ. навч. закл. – 4-е вид., доп. – Донецьк: Лібра, 2006. – 717 с.
2. Іванілов О.С. Маркетинг:навч.посіб. длястуд. вищих навчальних закладів. – [2-ге вид.,доп. й перероб.]. – Донецьк : [Східний видавничий дім], 2009.– 311 з.
3. Маркетингове дослідження молочної продукції [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://ukraine–diplom.com/2010/05/14/2042.html
4. Офіційний сайт Данон в Україні [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://danone.ua/ua/

УДК 658:664

Я.О. Семенюта, студент, **В.В. Ржепішевська**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

МЕТОДОЛОГІЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

У сучасних умовах становлення економіки в Україні управління підприємством стає наукою і мистецтвом прийняття рішень для забезпечення його оптимального функціонування. Причому можна стверджувати, що критерієм оптимального функціонування підприємства є не економічне зростання, а ефективність його діяльності, яка досягається, передусім, завдяки оперативному прийняттю рішень та швидкій адаптації до динамічних характеристик зовнішнього середовища.

Однією з важливих і достатньо стабільних галузей харчової індустрії є хлібопекарська промисловість. Підприємства цієї галузі, особливо малі, мають економіко-виробничі та соціально-економічні переваги: гнучкість, динамізм, пристосування до мінливості смаків населення, здатність оперативно створювати та впроваджувати нову техніку та технологію, забезпечення соціальної стабільності, насичення ринку праці новими робочими місцями, відкритість доступу та легкість входження до цього сектора економіки [1].

Основними причинами гальмування розвитку підприємств хлібопекарської галузі є незабезпеченість підприємств якісною сільськогосподарською сировиною і висока її вартість, постійне підвищення цін на енергоносії, застаріле обладнання, низька кваліфікованість працівників, а також низький вплив державних структур на розвиток галузі. Все це не сприяє інвестуванню в галузь [1].

Більшість підприємств хлібопекарської галузі функціонують ще з радянських часів, що наклало свій відбиток на методологію прийняття рішень на них. Адміністративно-командна економічна система передбачала, що управлінські ситуації при прийнятті рішень характеризуються строгим детермінізмом як внутрішнього, так і зовнішнього середовищ. Однак в умовах ринкової економіки такий підхід виявив себе невиправдано спрощеним, оскільки у реальному житті практично відсутні ситуації, в яких усі критерії та цілі були б повністю кількісно визначеними: на практиці часто доводиться приймати управлінські рішення в умовах невизначеності або в умовах нечіткої вхідної інформації.

Тому особливості процесу прийняття управлінських рішень вимагають розроблення та впровадження експертних систем та систем підтримки прийняття управлінських рішень, в основі яких лежить

використання спеціальних економіко-математичних методів і моделей, які дадуть змогу здійснити оптимальний вибір за визначеними особою, що приймає рішення, критеріями.

Більш обґрунтованим методом, що доцільно застосовувати на підприємствах, вважається колективний (груповий) метод обговорення і прийняття управлінських рішень, оскільки головними критеріями формування такої групи є компетентність, здатність вирішувати творчі задачі, конструктивність мислення і комунікабельність. Колективні форми групової роботи можуть бути різними: засідання, наради, робота в комісії.

Отже, в умовах постійних економічних змін працівникам підприємств хлібопекарської галузі необхідно постійно змінюватися і навчатися. Власникам підприємств необхідно мати висококваліфікованих працівників, чітко розподіляти їх зусилля і створювати їм умови для продуктивної праці. Необхідні співробітники, які настільки віддані організації, що не лише не бояться постійних змін, але й активно беруть участь в них, беруть на себе значну частину відповідальності.

Література:

1. Ржепішевська В.В. Проблеми розвитку малого бізнесу хлібопекарської галузі України / В.В. Ржепішевська, Ю.М. Бєляєва // Економіка і регіон. – 2009. – №2(21). – С. 91–95.
2. Андрушків Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 2006. – 352 с.

УДК 339.137

В. Музика
Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗНАЧЕННЯ ТА СТАН АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день, стан дорожньої інфраструктури України не можна вважати задовільним. Мережа автомобільних доріг загального користування в Україні за протяжністю, щільністю та конфігурацією відповідає технологічним потребам та забезпечує місцеві транспортні зв’язки, але, практично, непридатна для забезпечення міжнародних транспортних зв’язків з високими швидкостями, комфортом та безпекою. Актуальною також є проблема потрібної реконструкції та облаштування дорожніх об’єктів відповідно до європейських вимог міжнародних автомобільних переходів на кордонах України.

Шляхи сполучення загального користування визначені, як складова частина єдиної транспортної системи. Без розвинутих автомобільних доріг неможливе ефективне функціонування жодної галузі суспільного виробництва, забезпечення економічних і культурних запитів населення,

забезпечення адміністративно-політичних зв’язків з усіма населеними пунктами країни.

Проблеми, пов’язані з дослідженням стану дорожньої інфраструктури та її впливу на економічний стан і розвиток країни, досліджують багато зарубіжних спеціалістів, а саме: Л. Бойєр, К. Еванс, Б. Гібсон, Д. Ламберт, Р. Морган, М. Стоун та інші. Серед вітчизняних вчених у дослідження дорожнього комплексу значний внесок зробили Є. Сич, В. Коба, О. Гаврилюк, Б. Карпінський, А. Новікова, Ю. Пащенко та інші. В своїх наукових працях вони розглядають стан дорожньої галузі України, її значення для національної економіки та перспективи подальшого розвитку в умовах євроінтеграції.

Автомобільні шляхи України – мережа доріг на території України, що об’єднує між собою населені пункти та окремі об'єкти та призначена для руху транспортних засобів, перевезення пасажирів та вантажів. Стан дорожнього господарства визначає ступінь розвитку економічного потенціалу, промислову структуру господарства. Саме тому, дорожня галузь є одна з найважливіших інфраструктурних галузей матеріального виробництва, яка забезпечує виробничі і невиробничі потреби народного господарства та населення. Його ефективне функціонування є необхідною умовою стабілізації, структурних перетворень економіки, розвитку зовнішньоекономічної діяльності, задоволення потреб населення та суспільного виробництва у перевезеннях, захисті економічних інтересів України. Рівень розвитку дорожньої галузі держави – одна з найважливіших ознак її технологічного процесу.

Автомобільні дороги класифікують: за значенням; за покриттям; за категорією. За значення автомобільні шляхи поділяють на : автомобільні дороги загального користування; вулиці і дороги міст та інших населених пунктів; відомчі (технологічні) автомобільні дороги, до них належать внутрішньогосподарські технологічні дороги, що знаходяться у власності юридичних або фізичних осіб; автомобільні дороги на приватних територіях, до них належать автомобільні дороги, що розташовані на територіях, власниками яких є юридичні (недержавні) або фізичні особи.

За покриттям розрізняють: з твердим покриттям – автомобільні дороги з одношаровим чи багатошаровим дорожнім покриттям, яке складається з різних видів ущільнених дорожніх сумішей або кам'яних матеріалів (щебінь, гравій, шлак), оброблених або не оброблених в'яжучими сумішами; та ґрунтові – дороги, проїзна частина яких поліпшена введенням каркасних добавок (гравію, шлаку та ін.). Це нижчий тип покриття, який потребує постійного вирівнювання для запобігання виникненню колій. 81% державних доріг мають асфальтобетонне покриття, 8,7% – цементобетонне і 10,2% – чорне. Місцеві автомобільні дороги в переважній більшості (45,1%) – це чорні шосе. Асфальтобетонними є 51,1% територіальних доріг і 23,8% районних.

Сільські дороги на 42,4% складаються з чорних шосе, на 26,6% — з білих щебеневих, гравійних, на 19,8% — з асфальтобетонних.

В залежності від пропускної здатності, кількості смуг руху, ширини смуг, ширини проїзної частини, ширини земляного полотна, ширини смуги відводу, повздовжнього похилу дороги та радіусу закруглень дороги, автомобільні дороги поділяють на 5 категорій: дороги І категорії з обов'язковою розподільчою смугою і 2–4 смугами для руху в одному напрямку мають протяжність всього 2,2 тис. км або 1,3% від протяжності доріг з твердим покриттям. Найбільше доріг І категорії в Київській області – 401 км. Після неї йдуть Житомирська – 232 км, Донецька – 230 км, Дніпропетровська – 226 км і Харківська – 166 км. Деякі області практично не мають доріг такої якості: Кіровоградська – 1 км, Сумська — 4 км, Закарпатська – 12 км і Чернівецька – 13 км. Пропускна здатність окремих автошляхів України дорівнює або перевищує ці стандарти. Зокрема дорога Київ–Бориспіль має пропускну здатність 40 тис. авт/добу та 4–5 смуг в обидва напрямки. У процентному відношенні в Україні дорогами першої категорії є 29% всіх автошляхів, другої – 15%, третьої – 18%, четвертої – 30% та 8% п'ятої.

Загальна мережа доріг щорічно збільшується за рахунок місцевих доріг, де здійснюється будівництво під'їздів до сільських населених пунктів і прийняття їх на баланс обласних автодорів.

Для покращення стану дорожньої галузі потрібне фінансове та законодавче сприяння держави. Основними джерелами фінансування дорожнього господарства є кошти державного бюджету, обласних бюджетів і в незначній кількості інвестиції. Непривабливість дорожньої галузі для інвестування обумовлена тривалим терміном окупності, значною капіталомісткістю, можливою зміною вартості проекту впродовж бюджетного періоду. Стан автомобільних доріг можна також покращувати на засадах активнішого використання концесії при їх будівництві та експлуатації.

Виходячи з, перш за все, потреб суспільного виробництва, а також враховуючи, що дорожня галузь має сформований високопрофесійний науковий і інженерно-технічний кадровий потенціал, розвинуті виробничі потужності дорожньо-будівельних і дорожньо-експлуатаційних організацій та підприємств, потрібна чітко визначена система заходів щодо реалізації економічної реформи в дорожньому господарстві.

Проектні елементи автомобільних доріг в основному є задовільними. Але стан дорожнього покриття вже не відповідає зростаючій інтенсивності руху і навантаженням на вісь сучасних автомобілів, тобто мережа автомобільних доріг загального користування, якість їх експлуатаційного утримання, благоустрою, сервісу, нажаль, не підготовлені до зростання попиту на транспортні послуги, який, очевидно, буде спостерігатися протягом наступних десяти років.

СЕКЦІЯ 5

МЕНЕДЖМЕНТ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ. МІЖНАРОДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА МЕНЕДЖМЕНТ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 338. 48–6: 502(477.8)

Irena Kulisha, Dr.paed., Assist Professor
ISMA University of Applied Sciences (Riga, Latvia)

ECOLOGICAL TOURISM MANAGEMENT PERSPECTIVES

Eco–tourism is a relatively new phenomenon in the tourism business. Beginning of the formation of the concept of ecotourism should be considered as 80 years, when the study appeared in the press on this topic related to the work of Swiss and West German scientists.

A major cause of eco–tourism is rooted in the lack of regulation of relations in the "tourism–environment." From here, obviously, and the origin of the concepts of "soft tourism" or "green tourism" comes. It is a focus on the environmental component in order to attract tourists can be attributed to increased attention in recent years to visit places with uncontaminated nature. Numerous surveys of tourists show that among the leading motives of tourist travel to the fore more and more pushed the desire of people to communicate with nature.

Eco–tourism – is a type of tourism that is expressed in active pastime person in the environment, not only with the use of its recreational, educational and other opportunities, but also with regard to their conservation and enhancement of both the conscious and on a practical level. The basic idea of eco–tourism – is primarily a concern for the natural environment, which is used for tourism purposes. It is the use of natural resources for tourism purposes in conjunction with the education, the affirmation of the importance of protection and behold is the hallmark of eco–tourism. It is a concrete embodiment and that eco–tourism should:

1) all the time, systematically and deliberately cultivate equilibrium criterion pass environmental protection;

2) to harmonize the relationship between the environment, society and the economy;

3) align touristic organizations to sustain and increase the use value of the natural environment through the provision of that part of the tourist income pas decision related tasks;

4) to subordinate the interests of short–term profit from tourism long–term interests of nature conservation for future generations as well as for the further development of tourism;

5) to form the tourists a sense of personal responsibility for the state of nature and its future, claiming yak in mind belonging to it as part of its Attic ort.

These and other features of the eco–tourism should not be considered in isolation from the other components of tourism – recreational, cultural, aesthetic, artistic, entertainment, etc. After all, we have in the country, few people willing to pay for the opportunity to observe the life of animals and listen to special detailed explanation of the guide.

Therefore, usually under the ecological tours are meant walking, water or horse riding on the ecological paths, accompanied by guides who, as a rule, are employees of the nature reserves.

What is holding back the development of ecotourism in the world in the presence of a strong existing base of ecotourism? This is mainly economic and organizational reasons. The economic reasons are: lack of initial capital required to finance the creation of Eco–Centers, which would begin in working through the whole complex of issues related to the formation of targeted programs of environmental travel; low investment in infrastructure, eco–tourism, which affects the condition of the hotel, transport services for tourists; the lack of funds for an advertising company in order to attract the attention of potential tourists to visit at least those areas that have no infrastructure for reception, accommodation and guest services.

The organizational reasons are: the limited tourist routes in areas of eco–tourism and their weak requisite infrastructure; the lack of specialized tour organizations in ecotourism; bureaucratic prohibitions and restrictions on access to attractive places in the natural attitude is mainly due to the mechanism of interaction of protected areas (suites); a small set of recreational services for tourists; the lack of advertising ecotourism; limitations of qualified experts in the field of eco tourism, able to take over the development, organization and carrying out of environmental damage; lack of necessary legislation ecotourism.

To this must be added the factor of psychological unpreparedness to participate in the organization of eco–tours.

УДК 338.24

Paltemet Esenov, Ph.D.,
The Ministry of Nature Protection of Turkmenistan
National Institute of Deserts, Flora and Fauna

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AS A FACTOR OF EFFECTIVE DEVELOPMENT OF TURKMENISTAN

Today, the environmental aspect is accompanied by absolutely all spheres of management worldwide. It should first be noted that only a consideration of the components of the environment and is not aimed at the efficient use of resources while preserving the environment.

Pressing issue today is the study of environmental management, which is presented as an environmental management system is a system of environmental management, and therefore part of the overall management system that includes organizational structure, planning activities, responsibilities, responsibility, experience, methods, techniques, processes, and resources for developing, implementing and evaluating environmental policy at the level of individual organizations, and at the level of government.

If we look at the origins of this concept, it should be noted that in 1996, there were international standards for environmental management systems in enterprises and companies. ISO 14000 is called one of the most significant international environmental initiatives. The decision to develop ISO 14000 is the result of the Uruguay Round negotiations of the World Trade transaction and the Summit in Rio de Janeiro in 1992 on Environment and Development.

It should be noted that despite the global significance and importance of the issue in the implementation of the ISO 14000 standards are world leaders in industrialized countries such as Japan, Germany, UK, Sweden, but to some extent they are implemented and adapted to the conditions of the development of the spheres of life in many countries, including Turkmenistan and.

At present, the Ministry and departments of Turkmenistan are increasing their activity in the solution set for them important strategic objectives, including further integration of Turkmenistan in the international system of coordinates. For example, most recently at the National tourist zone "Avaz" was a 10–day seminar on "The Caspian Sea – Sustainable development and management", organized by the Ministry of Foreign Affairs and the State Enterprise for the Caspian Sea under the President of Turkmenistan jointly with the International Ocean Institute (IOI). The seminar was attended by experts from government agencies, relevant ministries and agencies, and other institutions of Azerbaijan, Iran, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, whose work involves the use of natural resources and the environment, oceanography, environmental monitoring, hydro–meteorology, maritime ports, as well as

international experts and scientific advisors IOI in the above areas, including in Switzerland, Canada and other countries, representatives of the media.

Thus, the state strongly suggests that environmental management issues are high priority and promote the accession of Turkmenistan to the world community

УДК 339.5.012.42

Т.М. Мельник, д.е.н, професор, **К.С. Пугачевська**, аспірант
Київський національний торговельно-економічний університет

ЗМІНИ МОДЕЛІ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ

Динамічний розвиток протягом останніх десятиліть міжнародної торгівлі, транснаціоналізація економік, інтернаціоналізація і фрагментація виробництва та формування нових виробничих мереж призвели до суттєвого зростання частки товарів для проміжного споживання у сукупних обсягах міжнародних товаропотоків, що спричинило трансформацію традиційної моделі торгівлі, за якої індустріальні країни імпортували сировину, а експортували переважно готові вироби.

Проміжне споживання відображає вартість товарів і послуг, використаних у процесі виробництва (за винятком споживання основного капіталу). Перші дослідження даної проблематики відносяться до 1960–х років, проте у той час американська економічна і юридична література розглядала її переважно з точки зору виробничих зв'язків між материнськими компаніями і їх зарубіжними філіалами, тобто як до внутрішньофірмового феномену. В Західній Європі, де виробниче співробітництво отримало значно більший розвиток у формі взаємодії різних фірм, увага дослідників концентрувалась на внутрішньокраїнному і міжнародному міжфірмовому кооперуванні. Однак тривалий час емпіричні дослідження цього феномену були обмежені відсутністю необхідної міжнародної статистики, яка б дозволила виокремити із загального обсягу експорту і імпорту частку товарів для проміжного споживання. [1, с.18]. В окремих країнах це дозволяє зробити статистика національних рахунків (СНР), але часто її структура в розрізі країн суттєво різниться, що ускладнює можливості порівняння обсягів міжнародних товаропотоків продукції для проміжного споживання. У статистиці зовнішньої торгівлі присутні обмеження, оскільки введена в 1950-х рр. міжнародна торговельна класифікація (SITC) ще зовсім не виділяла частини і компоненти у окремі товарні групи навіть на 5-му рівні товарної номенклатури. Після перегляду її в 1960 р. вона ідентифікувала всього лише 800 продуктів, із яких 10 становили «частини», що підлягають подальшій збірці. Переглянута в 1975 р. класифікація (SITC Rev.2) значно

розширила список виробів, ідентифікованих як частини і компоненти, особливо у розділі «машини і транспорті засоби». Згодом, у 1985 р. з'явилась нова версія – SITC Rev.3, яка ще більше розширила перелік частин і компонентів.

Паралельно з розробкою SITC Rev.3 із 1971 року статистичний департамент ООН займався розробкою Класифікації широких економічних категорій – Board Economic Categories Classification (BEC), яка уточнювалась по мірі перегляду SITC. Вона розподіляє продукти за характером – на вихідні і перероблені, а також за кінцевим використанням – на проміжні, капітальні і споживчі.

З приводу трансформації структури міжнародної торгівлі лауреат Нобелівської премії Пол Кругман зазначав: «У 1913 р. той чи інший товар міг експортуватись лише один раз. На сьогоднішній день його можна вивезти безліч разів: товар, вироблений в одній країні, може бути сформований з компонентів, виготовлених в інших країнах, а вони, у свою чергу, можуть бути зроблені із субкомпонентів, виготовлених в третіх країнах. В результаті залучена в глобальне виробництво кінцевого продукту торгівля може включати в себе декілька вартостей, доданих на усіх стадіях виробництва» [2].

Частка товарів для проміжного споживання у загальному імпорті промислової продукції в Німеччину, Велику Британію, Канаду, США складає майже 50%, Францію – 60%, Японію – 70%. У Канаді, наприклад, імпорт проміжної продукції у виробництві автомобілів перевищує його національне постачання у 4,8 рази, у виробництві комп'ютерів – у 3,2 рази [3]. Схожа ситуація у багатьох галузях і в інших високорозвинених країнах. По суті багато з них залежать від витрат на оплату праці, джерел природної сировини, але, володіючи капіталом у вигляді сучасних технічних засобів і машин, достатньою науковою базою, зосереджують на своїй території лише кінцеві етапи виробництва, зокрема комплектацію, роботу над дизайном і упаковкою і т. д., а також різноманітні послуги – транспортні, інформаційні, банківські, страхові та ін. Це дозволяє використовувати ефект масштабу і забезпечувати суттєве зниження витрат в розрахунку на одиницю продукції.

Таким чином, у моделі світової торгівлі на сучасному етапі виокремлюються потоки продукції для проміжного споживання (напівфабрикати і комплектуючі), що пов'язано з розширенням масштабів прямого іноземного інвестування і розвитком міжнародного внутрішньофірмового співробітництва. Є усі підстави очікувати, що в найближчі десятиліття ця тенденція отримає подальший розвиток, а товари для проміжного споживання, зокрема частини і компоненти, займатимуть домінуючу позицію у виробництві і міжнародній торгівлі, а відтак, їх роль у світовій економіці буде відповідно зростати.

Література:
1. Шишков Ю.В. Интернационализация производства – новый этап развития мировой экономики / Ю.В. Шишков – М.: ИМЭМО РАН, 2009. – 92с.
2. Krugman P. Growing World Trade: Causes and Consequences / P. Krugman. // Brooking Papers on Economic Activity. – 1995. – Vol. 1. – P.198–334
3. Stugeron T.G. Mapping Global Value Chains: Intermediate Goods Trade Structural Change in the World Economy / T. G. Stugeron, O. Mamedovic. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unido.org/fileadmin/user_media/Publications/Research_and_statistics/Branch_publications/Research_and_Policy/Files/Working_Papers/2010/WP%2005%20Mapping%20Glocal%20Value%20Chains.pdf

УДК 339.922:338.242

Тарнавська Н.П., д.е.н., професор, **Пода А.С**., викладач
Тернопільський національний економічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Поглиблення і посилення суперечностей функціонування світового господарства, пов’язані з формуванням нового світового порядку і новими викликами, що постають перед світовою спільнотою, а також окреслення взаємопов’язаності і взаємозумовленості тенденцій глобалізації і регіоналізації економічного простору, потребують трансформації підходів до побудови й реалізації конкурентних переваг країн.

Активізація процесу регіоналізації європейського економічного простору демонструє, з одного боку, перенесення центрів конкуренції на регіональний рівень і зростання ролі регіонів у формуванні конкурентних переваг країн, а з іншого – інтенсифікує процеси глобалізації створенням нових локальних міждержавних центрів розвитку, тим самим спонукаючи країни до глобальних інтеграційних процесів.

Проведені дослідження показали, що формування конкурентних переваг України у контексті регіоналізації європейського економічного простору потребує розв’язання питання узгодження регіональних і державних інтересів, урахування різної швидкості та спрямованості інтеграційних процесів. Це зумовило, відповідно до розробленої концепції, побудову багатовекторної моделі транснаціонального співробітництва. Така необхідність зумовлена: різними рівнями розвитку національних економік та прикордонних регіонів країн–партнерів; множинністю цілей і завдань просторового розвитку України та визначенням їх ієрархії; необхідністю створення найбільш ефективних механізмів та організаційних форм транскордонного співробітництва в короткостроковій та довгостроковій перспективах. Багатовекторна модель включає механізм

виявлення і оцінювання кращих, ніж у середньому в країні, можливостей розвитку в межах конкретного єврорегіону за участю областей України. Цей механізм побудовано на основі матричного методу визначення рівня концентрації видів економічної діяльності (з використанням показників співвідношення продуктивності праці і концентрації робочої сили), що дозволяє виявити створений потенціал для успішного функціонування єврорегіонів. Доведення методичного підходу до рівня практичних рекомендацій дозволило виокремити перспективні види економічної діяльності для усіх областей України, що входять до єврорегіонів.

Дослідження практики реалізації регіональних політик ЄС і України дозволило додатково аргументувати існування прямої залежності між оцінкою перспектив розвитку прикордонного співробітництва та рівнем розвитку місцевого самоврядування. Системна криза у сфері житлово-комунального господарства, недостатній обсяг повноважень органів місцевого самоврядування, неврегульованість майнових та земельних відносин є, за оцінками експертів, факторами, що гальмують розвиток прикордонного співробітництва єврорегіонів за участю областей України. Ці та інші соціально-економічні й політичні проблеми можуть бути вирішені лише на державному рівні, і це пояснюється не стільки масштабом проблем, скільки ставленням до сфери зовнішніх відносин регіону, управління якою в Україні надзвичайно централізоване.

Дослідження інституційних засад державної політики у контексті формування конкурентних переваг територій показали, що функціонування єврорегіонів здійснюється на основі перерозподілу влади між урядом і прикордонними спільнотами, наділеними певною мірою повноваженнями самостійного регулювання своєї діяльності й укладання міжрегіональних транскордонних угод відповідно до національного законодавства.

Зважаючи на відсутність ефективної Концепції національної регіональної політики, а також враховуючи досвід країн ЄС, ми дійшли висновку, що сучасна стратегія регіонального розвитку повинна бути спрямована на формування поліцентричної децентралізованої системи (звертаючи увагу на доведене нами твердження про перенесення центрів привабливості економічної діяльності на регіональний рівень з відповідним переміщенням векторів конкуренції) з поступовою передачею функцій від центру до мережі динамічних регіональних центрів. Це закономірно сприятиме згладжуванню внутрішньорегіональних диспропорцій.

Отже, зважаючи на сформульовані теоретичні й прикладні положення, можемо дійти висновку, що розроблений концептуальний підхід щодо формування конкурентних переваг України в середовищі регіоналізації європейського економічного простору з подальшою його конкретизацією і доведенням до рівня методичних розробок забезпечить отримання

додаткових (нових) конкурентних переваг для нашої держави через реалізацію регіональних інтеграційних пріоритетів та імплементацію гармонізованої регіональної політики, орієнтованої на європейські стандарти. Джерелом додаткових конкурентних переваг стане інтегрований ресурс, створений синергійним підсиленням територій в процесі транснаціональної інтеграції.

УДК 330.341.1

І.А. Маркіна, д.е.н., професор,
завідувач кафедрою менеджменту і адміністрування
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ІМІДЖУ УКРАЇНИ У СВІТОВОМУ РЕЙТИНГУ

Випереджаючий економічний розвиток країн-лідерів базуються на здатності їх інноваційних систем використовувати досягнення технічного прогресу для створення доданої вартості.

Фундаментальні дослідження сучасного соціально-економічного і політичного менеджменту свідчать, що нині науково-технологічні інновації відіграють вирішальну роль у формуванні й підвищенні конкурентоспроможності.

Результати дослідження показників розвитку України останніх років засвідчують підвищення ролі цілеспрямованої державної політики , орієнтованої на підтримку цілісності інноваційного процесу – від наукової розробки до інвестування масового виробництва. Це сприяло покращенню місця України у Глобальному індексі конкурентоспроможності і Глобальному інноваційному та Індекс спроможності до інновацій.

Крім зазначених вище, слід відмітити Індекс економіки знань, Індекс мережевої готовності та Індекс спроможності до інновацій.

Глобальний індекс конкурентоспроможності (ГІК) є на сьогодні найбільш комплексним вимірювачем конкурентоспроможності країн, що узагальнює експертні оцінки більш ніж 1300 незалежних експертів з різних країн і сфер діяльності та дані офіційної статистики країн.

За даними останнього звіту Всесвітнього економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність у 2012–2013 рр., Україна серед 144 країн посіла 73-е місце проти 82-го місця у 2011–2012 рр. Провідні позиції займають Швейцарія, Сінгапур та Фінляндія, які складають трійку лідерів. Російська Федерація та Казахстан випереджають Україну по показникам конкурентоспроможності, посідаючи відповідно 67 і 51 місця у загальному рейтингу.

Високоосвічене населення,значна ємність ринку є хорошою основою для подальшого економічного зростання. Але з іншого, незважаючи на проведені реформи, залишається слабкою система інструкцій (132 місце) та неефективним ринок товарів та послуг (117 місце). Пріоритетним напрямом також має стати стабілізація фінансового сектору України (114місце) та підвищення рівня розвитку бізнесу (91 місце).

Серед основних невикористаних можливостей особливу увагу слід приділити підіндексам «Інновації» та «Технологічна готовність».

Рейтингу України за підіндексом «Інновації» у 2012–2013 рр. відповідає 71-му місцю.

Найбільший вплив на підвищення значення цього рейтингу у 2012–2013 рр. порівняно з попереднім періодом мала зміна таких його складових, як: «якість науково-дослідних інститутів» (+ 8 позицій), «державні закупівлі новітніх технологій і продукції» (+ 15 позицій), «наявність вчених та інженерів» (+26 позицій), «кількість патентів, отриманих у США (на 1 млн. населення)» (+20 позицій).

Рейтинг України за під індексом «Технологічна готовність» у 2012–2013 рр, підвищився до 81-го місця проти 82-го у 2011–2012 рр.

Варто відзначити, що у 2012–2013 рр. майже всі показники під індексу покращилися, зокрема «рівень освоєння технологій» (+2 позиції), «іноземні інвестиції та трансфер технологій» (+ 15 позицій), «Інтернет користувачі» (+ 4 позицій). Але за показником «використання широкосмугового доступу до мережі Інтернет / на 100 осіб» Україна має нижчий показник порівняно з іншими країнами, тому у 2012–2013 рр. втратила 10 позицій.

Глобальний інновацій індекс. Оцінка Глобального інноваційного індексу розглядає комерційні результати інноваційної діяльності в країнах, так і активність урядів щодо заохочення та підтримки інноваційної діяльності у своїй державній політиці.

Крім показників, які традиційно застосовуються для оцінки розвитку інноваційної сфери (частка витрат на НДДКР у ВВП, кількість дослідників тощо), також використовуються показники, що характеризують інтенсивність конкуренції на внутрішньому ринку, якість взаємодії між підприємствами реального економіки і т.д.

Глобальний інновацій індекс (ГІІ) розраховується на основі семи індексів. Середнє арифметичне перших п’яти підіндексів складають вхідний інноваційний індекс, двох останніх – результати наукових досліджень та творить – вихідний інноваційний індекс. ГІІ обраховується як середнє арифметичне вхідного та вихідного індексів.

За даними доповіді «глобальний інноваційний індекс–2012», Україна посіла 63 місце серед 141 країн світу.

За рівнем інфраструктури Україна посилила свої позиції порівняно з попереднім роком і зайняла 98 місце у рейтингу (+ 3 позиції).

За результатами наукових досліджень Україна у 2012 році показала досить стрімкий ріст, піднявшись у рейтингу на 10 позицій – 30 місце проте 40 місця у 2011 р.

Перше місце за значенням Глобального інноваційного процесу індексу посіла Швейцарія (68,2 бали зі 100 можливих), друге – Швеція, третє – Сінгапур. Також до першої десятки увійшли: Фінляндія (4), Великобританія (5), Голландія (8), Данія (7), Гонконг (8), Ірландія і США (відповідно 9 і 10 місця). Росія посідала 51 місце, Казахстан – 83, Китай – 34.

Крім Глобального інноваційного індексу у доповіді визначається рейтинг країн за Індексом інноваційної ефективності. Індекс ефективності інновацій характеризує створення сприятливих умов для стимулювання інноваційних результатів. За цим показником у 2012 році Україні належить 14 місце серед 141 досліджуваних країн. Для порівняння: у 2011 році Україна посідала 40, а у 2010 році 54 місце. Це свідчить про значення підвищення ефективності інноваційної діяльності в країн.

Значний ріст за цим індексом демонструють Китай та Індія. Зокрема, Китай у 2012 році посів 1 місце рейтингу, піднявшись порівняно з 2010 роком на 13 позицій, а Індія перемістилась на 2 позицію при тому, що у 2010 році була на 101 місці.

Індекс економіки знань визначає результативність науково-технологічної сфери та формується з 4-х під індексів: економічний та інституційний режим; інноваційна система; освіта; інформаційно-комунікаційні технології.

Позиція України за Індексом економіки знань протягом останніх років була незмінною – 51 місце рейтингу.

При цьому основною конкурентною перевагою залишається освіта. За цим показником Україна посідає 21 місце (26 – у 2009 р.), оскільки коефіцієнт охоплення вищою та середньою освітою у віковій категорії від 17 до 21 року протягом останнього періоду становить 81%.

До країн-лідерів за ІЕЗ належить північні країни – Швеція, Фінляндія, Данія, Норвегія, а також Нідерланди. За під індексом інтенсивності економічного стимулювання перше місце посідає Сінгапур, за під індексом інновацій – Швейцарія, за під індексом освіти – Нова Зеландія, за під індексом ІКТ – Бахрейн.

За підіндексом «Інноваційна система» у 2012 році Україна посіла 59 місце з показником 5,76.

Індекс «мережевої готовності». Одним із найбільш авторитетних показників, що визначають готовність країни до розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), є Індекс «мережевої готовності» (WEF–INSEA Network Readiness Index).

Індекс враховує наявність умов для розвитку ІКТ; готовність до їхнього використання громадянами, діловими верствами та державними

органами; реальний рівень використання ІКТ у громадському, комерційному та державному секторах.

За останні два роки (2011–2012 рр.) структура Індексу була вдосконалена і більш сфокусована на оцінці впливу ІКТ на конкурентоспроможність. До Індексу додалися нові актуальні індикатори, такі, наприклад, як кількість користувачів широкосмугових мереж мобільного зв'язку, та вилучено ряд застарілих індикаторів. Внаслідок змін у структурі Індексу нинішній рейтинг не може порівнюватися безпосередньо з посередніми виданнями. Фокус уваги змістився від доступу до технологій у бік ефективного застосування ІКТ. Відповідно до нового набору індикаторів Україна у 2011–2012 рр. покращила свою позицію а рейтингу, посівши 75 місце серед 142 досліджуваних країн.

Лідерами за Індексом «мережевої готовності» у 2011–2012 рр. залишилися Швеція та Сінгапур. П'ятірку лідерів замикає Швейцарія. США та Канада зайняли 8 і 9 позицію. Серед провідних країн ЄС – Німеччина та Франція 16 та 23 місця рейтингу.

За рівнем доступності ІКТ та навичками у цій сфері Україна посіла високі місця – 2 та 39 відповідно. За впливом ІКТ на економіку – 66 місце, а на соціальну сферу – 80 місце. У 2011 році ІКТ активно використовувалися громадянами – 72 місце рейтингу, у бізнес секторі – 76 місце. За якістю інфраструктури та цифрового контенту Україна посіла 74 місце.

За показником «кількість індивідуальних користувачів мережі Інтернет» Україна у 2011 році посіла 55 місце.

Індекс спроможності до інновацій . оцінювання країн індексом спроможності до інновацій здійснюється Європейською бізнес–школою, яка вимірює інноваційний потенціал 131 країни світу. Індекс заснований на 5 підіндексах, які на основі 561 змінної:

– інституціональне середовища;
– людський капітал, професійна підготовка, соціальна адаптація;
– якість нормативно-правового забезпечення;
– умови для досліджень і розробок;
– адаптація та рівень використання ІКТ.

У звіті міститься різносторонній підхід до визначення ролі інновацій у забезпеченні економічного і соціального розвитку, вивчається вплив інновацій на економічне зростання в країнах, що розвиваються, та майбутня роль технологічних інновацій у міжнародних зусиллях щодо пом'якшення наслідків зміни клімату.

Згідно зх. Даними доповіді «Innovation Capacity Index 2010–2012», Україна у 2011 році посіла 61 місце рейтингу. Казахстан та Росія посідають відповідно 54 і 56 місця. Стабільним залишається положення Польщі – 40 місце, як і за попередній період. Стрімкий ріст спостерігається у Азербайджану. Ця країна піднялася в рейтингу з 74 на 50 місце за

рахунок посилення своєї позиції за всіма під індексами, особливо за показниками «Інституціональне середовище», «Якість нормативно-правового забезпечення» та «Умови для дослідження розробок».

Лідерами за Індексом спроможності до інновацій у 2010–2011 рр. є Швеція, Швейцарія та Сінгапур. США та Канада посідають відповідно 5 та 7 місця, Німеччина на 20 місці, а Франція на 24 місці рейтингу. Крім того, у 2010–2011 рр. значний ріст показали Індонезія, піднявшись у рейтингу на 11 позицій до 77 місця, а також Бразилія, яка перемістилася з 87 на 81 місце. Індія втратила 2 позиції й посіла 88 місце, Аргентина, змістившись на 2 позиції, посіла 68 місце.

Як і в інших індексах, де використовуються індикатори освіти, Україна за показниками рівня освіченості та професійної підготовки має найсильніші позиції – 12–е місце у світі. Крім того, високі ранги наша країна має за рівнем розвитку мобільного стільникового зв'язку та рівнем розвитку інфраструктури ІКТ.

Результати проведеного аналізу підтвердили тенденції інноваційного розвитку України та необхідність активізації зусиль щодо підвищення інноваційного іміджу країну світовому рейтингу.

УДК 339.9

А.Р.Арутюнян, к.т.н., доцент, **В.В.Добровольський**, к.е.н., доцент,
А.А. Варава, асистент
ДВНЗ «Криворізький національний університет»

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

У міжнародних стандартах фінансової звітності (МСФО) питання знецінення активів регулюється стандартом (IAS) 36 «Знецінення активів», який описує порядок виявлення випадків знецінення активів і підхід до відображення знецінення активів в обліку та звітності.

Цей стандарт передбачає порядок, який підприємство повинно застосовувати при обліку активів, щоб їх балансова вартість не перевищувала ту вартість, яку відшкодовує. Актив числиться на балансі за вартістю, що перевищує ту, яка відшкодовується, якщо його балансова вартість перевищує суму, яка може бути отримана за допомогою використання або продажу даного активу. У випадку, якщо це має місце, то вважається, що актив знецінився, і стандарт визначає, щоб підприємство відобразило збиток від знецінення. Стандарт також визначає, коли підприємство має відновлювати збиток від знецінення і передбачає порядок розкриття інформації.

На кожну звітну дату підприємства ПАТ «ПівнГЗК» оцінює наявність будь-яких ознак, що вказують на можливе знецінення активу. При оцінці наявності таких факторів розглядаються наступні внутрішні і зовнішні ознаки знецінення.

Зовнішні ознаки: протягом періоду ринкова вартість активу істотно зменшилася на більшу величину, ніж можна було очікувати по закінченні часу або нормального використання; істотні зміни, що мали негативні наслідки для ПАТ «ПівнГЗК», відбулися – протягом періоду або очікуються в найближчому майбутньому в технологічних, ринкових, економічних або юридичних умовах, в яких працює дане підприємство, або на ринку, для якого призначений актив. Протягом періоду істотно збільшилися ринкові процентні ставки або інші ринкові показники прибутковості інвестицій, і ці збільшення, ймовірно, вплинуть на ставку дисконту, яка застосовується при розрахунку цінності використання активу, та істотно зменшать його, яка компенсує суму, яка компенсує балансову вартість чистих активів ПАТ «ПівнГЗК» перевищує її ринкову капіталізацію.

Внутрішні ознаки: є докази старіння або фізичного пошкодження активу; істотні зміни, що мали негативні наслідки для ПАТ «ПівнГЗК», відбулися протягом періоду або очікуються в найближчому майбутньому відносно поточного або передбачуваного використання активу. До числа таких змін відносяться: прості активи, плани припинення або реструктуризації діяльності, в якій використовується актив, плани реалізації активу до настання раніше запланованої дати вибуття, а також переоцінка терміну корисної служби активу з граничного в невизначений.

Якщо неможливо оцінити вартість, яку відшкодовує для окремого активу, то ПАТ «ПівнГЗК» визначає, яку компенсує суму для центру доходів (групи основних засобів), куди входить цей актив (центр доходів для активу).

Резерв на знецінення по об'єктах, які обліковуються за переоціненою вартістю, враховується аналогічно сумам уцінки основних засобів «Модель переоцінки» Облікової політики. Сума резерву на знецінення за раніше до оціненими об'єктів основних засобів відноситься на зменшення резерву переоцінки у власному капіталі (компонент інших сукупних доходів). Перевищення суми резерву на знецінення над сумою резерву переоцінки, а також сума резерву на знецінення по об'єктах, з яким у минулому не було до оцінок, відноситься на витрати поточного періоду до складу тих же статей витрат, що і амортизація таких об'єктів.

Література:

1. Палій В.Ф. Міжнародні стандарти обліку і фінансової звітності: Підручник. – М.: ИНФРА–М., 2003.
2. Ткач В.І., Ткач М.В. "Міжнародна система обліку й звітності". – М.: Фінанси і статистика, 2003.

УДК 911.3

А.О. Глєбова, к.е.н., доцент
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки та торгівлі»

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Туризм у різних країнах світу має роль своєрідного важеля, який використовується як один із способів оздоровити всю національну економіку країни. У багатьох країнах туризм має провідну роль у формуванні валового внутрішнього продукту, створенні додаткових робочих місць і забезпеченні зайнятості населення, активізації зовнішньоторговельного балансу. Він впливає на такі ключові галузі економіки, як транспорт і зв'язок, будівництво, сільське господарство, виробництво товарів народного споживання тощо. Тобто виступає своєрідним каталізатором соціально-економічного розвитку.

Туризм стає одним із найприбутковіших видів бізнесу у світі. Згідно з даними Всесвітньої туристської організації (ВТО), він використовує близько 7 відсотків світового капіталу, з ним пов'язане кожне 16-е робоче місце, на нього припадає 11 відсотків світових споживчих видатків і він дає 5 відсотків всіх податкових надходжень. Ці цифри характеризують прямий економічний ефект функціонування індустрії туризму.

За роки незалежності України саме розвитку різних видів туризму почали приділяти значну увагу та впровадженню інновацій і розвитку інноваційних технологій. Нині відбувається процес формування правового забезпечення не тільки інноваційної діяльності, але і туристичної галузі. Як засвідчує практика господарювання, дана галузь тісно пов’язана із інтелектуальною власністю, роль і значення якої у третьому тисячолітті є головним стимулом розвитку. На жаль, нині в Україні саме правове забезпечення інноваційної діяльності має низку недоліків, які пов’язані не тільки із суб’єктивними факторами, але і об’єктивними. Найбільш суттєвими недоліками у цьому напрямі є: здійснення туристичної діяльності без отримання відповідного дозволу або недодержання ліцензійних умов з надання туристичних послуг; залучення до надання туристичних послуг осіб, які не відповідають встановленим законодавством відповідним кваліфікаційним вимогам та не мають відповідні дозволи на право здійснення туристичного супроводу; надання туристичних послуг, що не пройшли сертифікації у встановленому законодавством порядку; ненадання, несвоєчасне надання або надання туристові інформації, що не відповідає дійсності тощо. Останнім часом приділяється значна увага саме процесу сертифікації.

Сертифікація дозволяє підтвердити відповідність об’єкту сертифікації, а саме туристичної послуги, нормам і правилам, які визначені державною для таких послуг.

В Україні у відповідності зі статтею 15 Закону України «Про туризм», готельні послуги та послуги харчування, які надаються суб'єктами туристичної діяльності, підлягають обов'язковій сертифікації на їх відповідність вимогам нормативних документів та відповідність вимогам міжнародних стандартів ІСО серії 9000. Кабінет Міністрів України має право постійно їх уточнювати. Нині набуває поширення добровільна сертифікація готельних послуг для отримання екологічного стандарту. Її логотипом є зелена амфібія. Станом на 1.01.2013 року її отримав лише 1 готельний комплекс у АР Крим, якій пройшов сертифікацію у відповідності до вимог міжнародного екологічного стандарту ISO 14024.

Така ситуація, на нашу думку, лише засвідчує актуальність даної проблеми і важливість. Адже, Україна має велику кількість туристичних ресурсів, які здатні створити передумови для розвитку економіки не тільки окремих регіонів, але і економіки загалом. Саме інноваційні технології на сучасному етапі здатні вирішити низку проблем в інфраструктурі та сприятимуть розвитку національної економіки. Проте, рівень та якість правового забезпечення залежить від соціального фактору, який на сучасному етапі переживає глибоку духовну кризу, яка впливає на якість трансформаційних процесів і становлення ринкових відносин. Тому, ми вважаємо, що одним із напрямів удосконалення правого забезпечення інноваційної діяльності є активізація саме людського чинника.

УДК: 621

О.Е. Лубенченко, к.е.н., доцент, **Т.П. Нечай**, ст. викладач
Донбаський державний технічний університет

ПОДАТКОВИЙ КОДЕКС. РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Поглиблення зовнішньоекономічних відносин між країнами та інтернаціоналізація виробництва призводять до невпинного зростання обсягів світової торгівлі та руху капіталів. Саме тому вихід на зовнішні ринки стає найбільш актуальним завданням майже для кожного вітчизняного підприємства. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 року №959–XII зі змінами і доповненнями (ЗЕД) регулює діяльність вітчизняних суб’єктів господарювання у сфері ЗЕД [1].

Регулювання у сфері ЗЕД щодо сплати податків і зборів, обов’язкових платежів покладено на Податковий Кодекс України від 2 грудня 2010 р. №2755–VI, зі змінами і доповненнями [2].

Розділ V «Податок на додану вартість» (ПДВ) Податкового Кодексу України (ПКУ) регулює сплату ПДВ при експорті та імпорті товарів, робіт, послуг. Так, за п. 185.1. ст. 185 ПКУ, об'єктом оподаткування є операції платників податку з:

– ввезення товарів (супутніх послуг) на митну територію України в митному режимі імпорту або реімпорту (імпорт);

– вивезення товарів (супутніх послуг) у митному режимі експорту або реекспорту (експорт);

– постачання послуг з міжнародних перевезень пасажирів і багажу та вантажів залізничним, автомобільним, морським і річковим та авіаційним транспортом.

Ставка ПДВ складає 20 відсотків до бази оподаткування, що є не нижчою за митну вартість товарів, з якої були визначені податки і збори, що справляються під час їх митного оформлення, з урахуванням акцизного податку та ввізного мита.

Експортні операції оподатковуються за ставкою 0 відсотків до бази оподаткування, що є не нижчою за митну вартість товарів.

Розділ III «Податок на прибуток підприємств» визначає операції у сфері ЗЕД, як операції особливого виду.

Стаття 153 ПКУ визначає особливості оподаткування податком на прибуток операцій у сфері ЗЕД, а саме: реалізація та отримання товарів, робіт, послуг, купівля-продаж іноземної валюти, тощо.

Підсумовуючи вищевикладене, доходимо до висновку, що Податковий Кодекс України відіграє головну роль щодо сплати податків, зборів, обов’язкових платежів за операціями у сфері зовнішньоекономічної діяльності. Суб’єкти ЗЕД значною мірою поповнюють державний бюджет України, сплачуючи податок на додану вартість при імпорті, податок на прибуток підприємств за експортно-імпортними операціями та операціями в іноземній валюті, а «нульова» ставка ПДВ при експорті спонукає їх збільшувати обсяги саме експортних операцій, що слід вважати позитивною тенденцією.

Література:

1. Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» від 16 квітня 1991 року №959–XII зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/959–12/page
2. Податковий Кодекс України від 2 грудня 2010 р. №2755–VI, зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T102755.html

УДК 65.012.32

І.Г. Павленко, к.е.н., доцент
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

СИСТЕМА КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ

Сучасне суспільство вийшло на етап своєї організації, що вимагає для успішного функціонування досконаліших процесів координації, що спирається на інформаційні процеси. Роль комунікацій в процесі управління діяльністю підприємства з допоміжної стає координуючою, що підтверджується наявністю багатьох теоретичних, методологічних та прикладних положень, які відбиті в працях вітчизняних і зарубіжних учених. Значення комунікаційної політики для підприємства готельного господарства визначається реаліями ринку. На сучасному етапі світового розвитку виникають такі особливості як висока насиченість ринку готельних послуг, попит який визначається необхідністю заміни спожитих раніше послуг; проблеми із створенням принципово нових готельних продуктів; високі стандарти (обов'язкові вимоги що пред'являються до продукту), що утрудняють диференціацію продуктів через якість або ціну; необхідність економічного зростання підприємств знаходитися в протиріччі з прагненням покупця до заощаджень.

Готельний бізнес як важливий напрям індустрії гостинності характеризується високою конкуренцією. В умовах сучасної конкуренції в глобальній готельній галузі існує необхідність пошуку успішної форми організації, що являє собою засіб при швидкоплинному зовнішньому середовищі.

Формування комунікаційної політики готельного підприємства передбачає прийняття великої кількості всіляких рішень, пов'язаних з визначенням цільової аудиторії, розміру рекламного бюджету, вибиранням оптимальних засобів поширення реклами, створенням ефективних текстів рекламних звернень, використанням засобів пропаганди, методів стимулювання збуту.

Комунікативну політику готельного підприємства формує координоване використання інструментів системи маркетингових комунікацій та її найважливішої частини – комплексу просування. Сучасний готель управляє складною системою маркетингових зв'язків, що включають комунікаційні відносини зі своїми посередниками, споживачами і різними представниками громадськості. Посередники мають комунікаційні відносини зі своїми споживачами та представниками громадськості, встановлюють зв'язки один з одним, а також з представниками іншої громадської середовища.

Підприємства індустрії гостинності не можуть використовувати традиційні стратегії або методи просування послуг споживачам, оскільки посилювання конкуренції приводить до необхідності розробки нових комунікаційних програм і генерування ідей по залученню і утриманню клієнтів.

Комунікаційний менеджмент підприємства готельного бізнесу може бути визначений як сукупність елементів що об'єднують учасників, носіїв і засоби передачі інформації, спрямованої на встановлення і підтримку певних взаємин з адресатами в рамках загальної маркетингової політики готелю.

Комунікаційна політика на відміну від менеджменту являє собою курс дії, що спрямований на планування та здійснення взаємодії зі всіма суб'єктами ринку на основі використання комплексу засобів комунікацій, що забезпечують стабільне і ефективне формування попиту і просування пропозиції товарів і послуг на ринок з метою задоволення потреб покупців і здобуття прибутку.

Комунікаційна політика – система принципів по відношенню до взаємодії, обміну інформацією с зовнішніми організаціями чи системами, якої дотримується який-небудь суб’єкт комунікації. При більш вузькому розгляді являє собою використання на практиці мистецтва чи науки здійснення взаємодії між комунікантами.

УДК 64.011.34:640.432

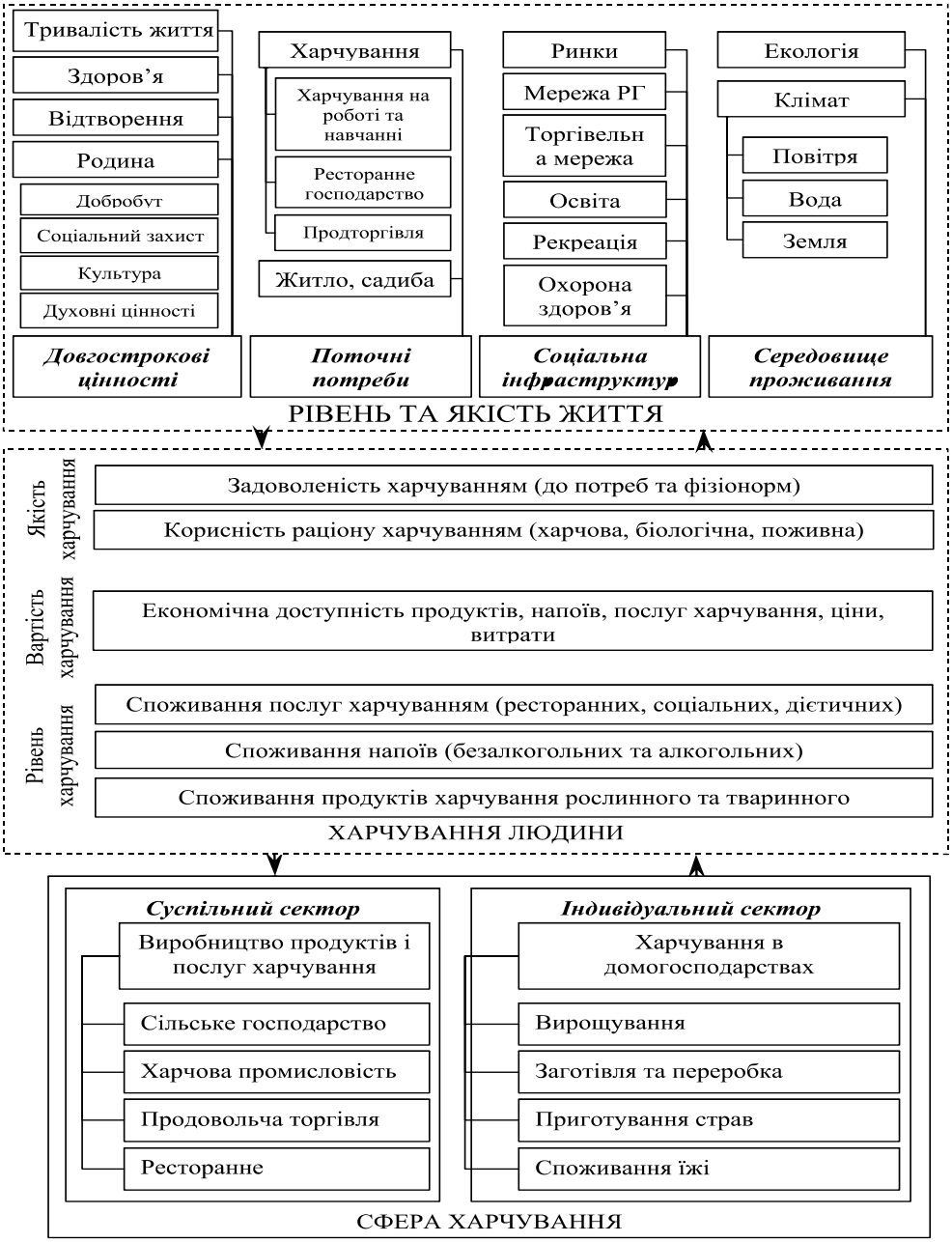
Л.М. Яцун, к.е.н., доцент
Харківський державний університет харчування та торгівлі

СТРУКТУРА ТА ФУНКЦІЇ СФЕРИ ХАРЧУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК МІЖГАЛУЗЕВОГО КЛАСТЕРУ

Дослідження теоретико-методологічних та практичних підходів до моніторингу оцінки стану харчування населення та управління розвитком секторів і галузей, які виконують функції пов’язані із харчування показують, що після реорганізації системи народного господарства та централізованого управління галузями і переходу до багатоукладної економіки та видів економічної діяльності доцільно застосовувати термін «сфера харчування» – як сукупність різноманітних за організаційно-правовою формою та диверсифікованих за видами діяльності підприємств, корпорацій та підприємців, котрі виконують функції вирощування продовольчої сировини, її переробки в харчові продукти, реалізації продовольчих товарів, приготування страв та організації їх споживання. До сфери харчування необхідно включити і домогосподарства, котрі хоч і не завжди являються товаровиробниками та суб’єктами ринкових відносин,

але є господарюючими суб’єктами, вирощують значну частку продовольчої сировини з переважанням подальшого приготування і споживання їжі. Склад і структуру сфери харчування населення та її зв'язок з рівнем якості життя населення представлено на схемі.

Сутність харчування з позиції господарської діяльності окремих суб’єктів в економічній літературі розглядається під різним кутом зору і передбачає виконання низки функцій (первинних, проміжних, кінцевих) – вирощування сільськогосподарської продовольчої сировини в сільському господарстві, її переробки та виробництва харчової продукції в харчовій промисловості, реалізації продовольчих товарів в продовольчій торгівлі, приготування страв та надання послуг з організації харчування в ресторанному господарстві.



УДК 338.4:330.5

І.В. Черниш, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

РОЛЬ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

За умов сучасного розвитку національної економіки, державна політика країни щодо розвитку національної економіки повинна у рівній мірі бути зорієнтованою на захист пріоритетних галузей виробничої та невиробничої сфер, створювати передумови задля досягнення суб'єктами господарювання цих галузей конкурентоспроможного рівня в умовах глобального простору, базуватися на використанні ефективних форм і методів державного регулювання пріоритетних для країни галузей.

Слід зазначити, що виходячи зі змісту проаналізованих праць, тим, чи іншим ученим обиралося від однієї до двох груп аргументів на користь пріоритетності та значущості туристичної галузі для розвитку національної економіки, що доведено за змістом табл. 1.

Таблиця 1

Аргументи на користь пріоритетності та значущості туристичної галузі для розвитку національної економіки

Група аргументів	**Переконання за групами аргументів**
Доказ прибутковості галузі для формування державних бюджетів країн	Туризм позитивно впливає на економіку країни та її розвиток через збільшення валютних надходжень до країни, стимулювання припливу інвестицій; швидкі темпи розвитку туризму забезпечують збільшення обсягу валютних надходжень до країни.
Виділення пріоритету галузі серед усіх інших для окремих країн	У багатьох країнах туризм відіграє вирішальну роль при формуванні ВВП, створенні додаткових робочих місць та забезпечення зайнятості, активізації зовнішньоторговельного балансу.
Виділення провідного місця галузі серед інших галузей країни	Під впливом бурхливого розвитку інфокомунікаційних технологій і міжнародних економічних зв'язків туризм перетворився на одну із найбільш представницьких галузей світової економіки; на початку XXI ст. туризм за обсягами доходу справедливо посів третє місце серед провідних галузей світової економіки; функціональна роль туризму проявляється в тому, що він сприяє виникненню й розширенню інших видів діяльності; в умовах сьогодення туризм є однією з провідних і найбільш динамічних галузей економіки; туризм є однією з найбільш перспективних галузей серед інших галузей економіки; у світовій системі господарства туризм сьогодні посідає провідні позиції серед інших галузей економіки; туризм стимулює та є каталізатором розвитку інших галузей економіки; у світовій економіці

	туризм вийшов на лідируючи позиції, конкуруючи лише з видобутком нафти.
Відбудова оптимістичного прогнозу розвитку галузі	Туризм є однією з перспективних галузей, частка якого щорічно зростає у ВНП на 4–5%, виходячи з чого, за прогнозами фахівців, у третьому тисячолітті туризм займе перше місце у світовій практиці; за прогнозами, XXI ст. буде століттям туризму.
Цифрові докази з урахуванням частки галузі за різними об'єктами порівнянь	Частка туризму становить близько 10% світового валового національного продукту, 7% загального обсягу інвестицій, 11% світових споживчих витрат, 5% усіх податкових надходжень і третину світової торгівлі послугами. Тому цій сфері діяльності приділяється все більше уваги.

Підсумовуючи наведені вище аргументи щодо пріоритетного значення туристичної галузі для розвитку національної економіки, а також розглянуті передумови розвитку самої галузі дозволяють констатувати, що туризм однозначно як впливає, так і залежить від таких сфер, як економічна, соціальна (соціум), культурна, виховна (освітня), політико–правова, екологічна (природна).

УДК 339.9

С.М. Олексюк, ст.викладач, **Н.С. Попічук**, асистент
Чернівецький факультет Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

ПРІОРИТЕТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МІЖНАРОДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА

Для забезпечення швидкого та найбільш результативного залучення прикордонних регіонів України до міжрегіональної та транскордонної співпраці потрібен чіткий механізм регулювання міжнародного міжрегіонального співробітництва. Управління міжнародним міжрегіональним співробітництвом

слід спрямувати на збільшення результативності у досягненні цілей та завдань, які покладаються на цей механізм, а саме:

– формування стабільного правового середовища функціонування суб'єктів міжрегіонального співробітництва;

– створення розвинутої та функціонально виправданої структури управління міжрегіональним співробітництвом;

– обґрунтованість у прийнятті управлінських рішень:

– забезпечення достатньої фінансової бази механізму;

– підвищення економічної зацікавленості прикордонних регіонів у залученні до процесів міжрегіонального та транскордонного співробітництва;

– ефективне використання експортного потенціалу регіону.

Основними проблемами ефективного прискорення результатів співробітництва, на думку автора, є фінансування. Принципами фінансування міжнародного міжрегіонального співробітництва повинні вважатись:

– концентрація фондів з метою їх найефективнішого використання;

– додаткове фінансування за рахунок місцевих джерел;

– компліментарність(взаємодоповнення).

Вирішення проблеми фінансування міжнародного міжрегіонального співробітництва повинно відбуватись через використання наступних можливостей .

1. Емісія цінних паперів з державною гарантією під конкретні проекти та програми.

2. Акумуляція частини податкових відрахувань суб'єктів господарювання, які здійснюють господарську діяльність в рамках міжрегіонального співробітництва.

3. Залучення коштів міжнародних фінансових організацій на фінансування екологічних програм

4. Створення сприятливого середовища для залучення іноземного капіталу, особливо в межах спеціальних (вільних) економічних зон.

5. Амністія тіньового капіталу. Застосування лізингу.

6. Адресність фінансування природоохоронних заходів.

Важливим напрямком вдосконалення економічного механізму регулювання міжнародного міжрегіонального співробітництва є активізація економічного та фінансового стимулювання. Дане питання тісно пов'язано із питанням розподілу фінансових ресурсів.

В межах міжрегіонального співробітництва Західного регіону України із регіонами країн Центральної та Східної Європи прикладами таких спільних програм можуть бути:

– розвиток транспортних коридорів, що проходять через вказані території;

– розвиток інфраструктури прикордонних територій;

– вирішення проблем взаєморозрахунків між суб'єктами міжрегіонального співробітництва;

– спільні програми природокористування і охорони довкілля;

– спільні програми оптимізації використання трудових ресурсів;

– спільні програми проведення науково-дослідних робіт.

Вказані сфери міжрегіонального співробітництва забезпечать подвійний ефект – з одного боку, вони спрямовані на вирішення проблем міжнародного обміну товарам, послугами, технологіями інвестиціями, людськими ресурсами. Розширення «вузьких» місць міжрегіональної співпраці, а з іншого дають змогу використовувати потенціал прикордонних регіонів [2, с.146].

При реалізації спільних програм необхідно дотримуватись таких принципів:

– завдання спільних програм в переважній своїй більшості повинні мати індикативний характер: відхилення в той чи інший бік відповідно викликають ті чи інші економічні санкції чи заохочення через економічні важелі;

– учасники програм повинні визначатись на конкурсній основі (із залученням закордонних учасників);

– повинна бути повна фінансова та юридична відповідальність сторін за результати своєї діяльності. а також розподіл отриманих доходів у відповідності до внеску кожного учасника спільної програми.

Найефективніше співпрацюють суб'єкти міжрегіонального співробітництва, якщо воно здійснюється в таких організаційних формах як єврорегіони чи спеціальні економічні зони (СЕЗ) [3, с.85]. З цією метою вже понад десять років проводиться робота з формування спеціальних (вільних) економічних зон у прикордонних районах. Внутрішньому міжрегіональному співробітництву та міжнародній співпраці територій, на думку автора, буде сприятиме розробка механізму подальшої передачі частини функцій центральних органів влади у регіони.

УДК 338.44

В.Д. Пепеля, ст. викладач
Чернівецький факультетНаціонального технічного університету «Харківський політехнічний інститут»

СТРАТЕГІЧНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИЗМУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Важливою складовою менеджменту туристичного бізнесу на регіональному рівні є розробка і реалізація програми розвитку туризму. Розглянемо її основні аспекти на прикладі Чернівецької області.

Програма розвитку туризму в Чернівецькій області на 2013–2015 роки спрямована на вирішення проблем пов'язаних із:

- недостатньою розвиненістю туристичної інфраструктури на основних автодорогах;
- відсутністю забезпечення безпечних умов на туристичних об'єктах;
- слабкою поінформованістю потенційних туристів з регіонів України та ближнього зарубіжжя щодо туристичного потенціалу Чернівецької області;
- низькою якістю сервісу на об'єктах туристичної інфраструктури;

- недостатнім використанням можливостей транскордонної співпраці в напрямку розвитку туристичної галузі;

- недостатнім забезпеченням туристичної сфери висококваліфікованими спеціалістами;

- неефективним використанням туристично-рекреаційного потенціалу в сільській місцевості як одного з чинників зменшення безробіття.

Метою Програми є створення конкурентоспроможного на національному та міжнародному ринку туристичного продукту, здатного максимально задовольнити туристичні потреби мешканців області та її гостей; здійснення заходів, спрямованих на розвиток туристичної галузі; забезпечення умов для повноцінного функціонування суб'єктів туристичної діяльності; залучення інвестицій; створення інфраструктури туризму; розширення мережі туристично-екскурсійних маршрутів; здійснення системної рекламно-інформаційної діяльності, підтримка в'їзного та внутрішнього туризму, зокрема сільського, екотуризму; поліпшення кадрового забезпечення галузі.

Для досягнення мети Програми необхідно:

– підвищити ефективність функціонування туристично-рекреаційної сфери області;

– покращити якість надання та асортименту туристичних послуг на туристичних об'єктах області;

– забезпечити належне представлення внутрішнього туризму області на міжнародному та національному туристичних ринках;

– активізувати розвиток культурно-етнічного, релігійного, сільського, екологічного, екстремального та спортивного, екотуристичного, багатопрофільного літнього і зимового спортивного туризму та розвиток перспективних форм організації туризм;

– поліпшити кадрове забезпечення туристичної сфери, в т.ч. екскурсійної діяльності;

– провести інвентаризацію та паспортизацію туристичних та рекреаційних ресурсів області, визначити перспективні центри розвитку туризму;

– забезпечити розвиток сільського, екологічного туризму за кластерною моделлю;

– створити мережу туристично-інформаційних центрів для обслуговування туристів з інформаційним банком даних про туристичні маршрути, об'єкти туристичної інфраструктури в галузі туризму;

– створити банк інвестиційних пропозицій туристичної сфери області;

– організувати просвітницьку роботу в дитячому та молодіжному середовищі стосовно туристичної безпеки;

– забезпечити будівництво рекреаційно-туристичних об'єктів, що відповідають міжнародним стандартам, модернізувати існуючу туристичну інфраструктуру;

– сприяти розробленню єдиної системи маркування та знакування туристичних маршрутів.

Основними завданнями Програми є:

– удосконалення системи державного регулювання туризму;

– підвищення іміджу Чернівецької області на національному та міжнародному туристичних ринках;

– покращення інфраструктури на транспортних шляхах та туристичних маршрутах області;

– підвищення іміджу регіонального менеджменту;

– створення умов для безперешкодного доступу осіб з обмеженими можливостями до туристичної інфраструктури;

– розвиток транскордонного співробітництва; аналітично-дослідницька діяльність;

– залучення інвестицій у сферу туризму; розвиток молодіжного туризму.

У результаті виконання Програми передбачається забезпечити:

– збалансований розвиток туризму області та ефективне управління туристичним середовищем;

– збільшення частки туризму в основних показниках економічного і соціального розвитку;

– нарощування обсягів надання туристичних послуг за рахунок розширення в’їзного та внутрішнього туризму, розвитку сільського та екологічного туризму;

– підвищення якості та розширення асортименту туристичних послуг;

– підвищення ефективності використання рекреаційних ресурсів та об’єктів історико-культурної спадщини;

– формування у молодого покоління високих моральних, культурних, загальнолюдських цінностей;

– підвищення рівня обізнаності гостей та жителів краю про туристичні можливості області;

– розвиток туризму у прикордонних районах області.

УДК 332.025.12

О.В. Василенко, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

МОЖЛИВОСТІ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ

Стратегічна мета розвитку індустрії туризму в Україні полягає у створенні конкурентоспроможного національного туристичного продукту, орієнтованого на максимальне задоволення пізнавальних і оздоровчих потреб населення країни та іноземних туристів. Досягнення поставленої мети передбачає значне посилення ролі держави в системному розвитку туризму з одночасним формуванням ефективної моделі державно-приватного партнерства та забезпечення на цій основі сталого розвитку туризму.

В сучасних умовах держава не в змозі самостійно забезпечити ефективне функціонування туристичного бізнесу у зв’язку з відсутністю належного статку бюджетних ресурсів. У цих умовах доцільно перейти до стратегічного партнерства з приватним сектором, сформувати таку систему відносин, яка б забезпечувала раціональне об’єднання вільної конкуренції із заходами державного регулювання з метою забезпечення інтересів суспільства.

Ефективним і дієвим способом забезпечення якісного функціонування державного майна є активізація ринку партнерських відносин держави та туристичного бізнесу, а саме розвиток державно-приватного партнерства.

Державно-приватне партнерство – система відносин між державним та приватним партнерами, при реалізації яких ресурси обох партнерів об’єднуються з відповідним розподілом ризиків, відповідальності та винагород (відшкодувань) між ними, для взаємовигідної співпраці на довгостроковій основі у створенні (відновленні) нових та/або модернізації (реконструкції) діючих об’єктів, які потребують залучення інвестицій, та користуванні (експлуатації) такими об’єктами.

Застосування моделі державно-приватного партнерства в туристичному бізнесі забезпечить більш високі техніко-економічні показники ефективності діяльності, ніж при здійсненні такої діяльності державним партнером без залучення приватного партнера, довгостроковість відносин (від 5 до 50 років); передачу приватному партнеру частини ризиків у процесі здійснення державно-приватного партнерства; внесення приватним партнером інвестицій в об'єкти партнерства з джерел, не заборонених законодавством.

Державна підтримка здійснення державно-приватного партнерства в туристичній галузі може надаватися:

- шляхом надання державних гарантій, гарантій Автономної Республіки Крим та місцевого самоврядування;

- шляхом фінансування за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів та інших джерел згідно загальнодержавних і місцевих програм.

Реалізація туристичних проектів державно-приватного партнерства може стати інструментом, який дозволить:

- суттєво підвищити ефективність державної політики у сфері туризму, забезпечити виконання державою функцій з координації, планування, регулювання, стимулювання, захисту інтересів туристів, розвитку національного туристичного продукту;

- удосконалити існуючі та впровадити нові ефективні механізми взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань суб'єктів туристичної діяльності та неприбуткових організацій у сфері туризму і діяльності курортів, суб'єктів туристичної діяльності, наукових і освітніх установ сфери туризму в забезпеченні сталого розвитку туризму;

- досягти загальноекономічного ефекту за рахунок комплексного, системного розвитку туристичної галузі та суміжних галузей по виробництву основних туристичних товарів і послуг;

- створити умови для сталого соціально-економічного розвитку регіонів за рахунок розвитку туристичного підприємництва;

- поліпшити туристичний імідж держави та її окремих територій.

Таким чином, формування єдиної, інституційної, соціальної та інформативної взаємодії державних органів управління, об'єднань суб'єктів туристичної діяльності та неприбуткових організацій у сфері туризму і суб'єктів малого та середнього підприємництва забезпечить синхронізований розвиток туристичного бізнесу.

УДК 336.77:504

М.А. Горшков, асистент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

КОНЦЕПЦІЯ КОНТРОЛЮ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ВІДТВОРЕННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНУ

Дослідження з питань теоретичного і прикладного висвітлення проблеми відтворення природного ресурсного потенціалу та механізмів його здійснення в сучасних умовах мають важливе значення. Дана проблема прийняла багатогранний характер, що ускладнює її вирішення з урахуванням особливостей регіонального виробництва, оскільки є однією зі складових забезпечення продовольчої та екологічної безпеки України.

Регіональні еколого-ресурсні перетворення можуть впливати на соціально-економічну діяльність через десятиліття після здійснення значних національних проектів, а в найближчий період можуть дати і короткочасний позитивний результат. Для виявлення довгострокових змін найбільш часто використовуються методи порівняльно-історичного аналізу за певні періоди при наявності достатньої інформаційної бази територіальних рівнів. При такому підході з'являється можливість здійснити відбір найбільш об'єктивних і постійно діючих показників, однак поки що недостатньо виявлені визначальні взаємопов'язані і взаємодіючі параметри, що дозволяють оптимізувати регулювання еколого-ресурсного планування і управління.

Показники стану, використання і відтворення природних ресурсів можна розглядати як цільові, забезпечуючі та результуючі. Так, наприклад, для земельних ресурсів до цільових можна віднести наступні показники (які вимірюються в тис. га): площа земель, що використовуються в сільському господарстві (ріллі, сінокоси, пасовища) рекультивація земель під сільськогосподарські угіддя (з них під ріллю), площа земель (зрошувані, осушені). До забезпечуючих (тис. га): земельний фонд; несільськогосподарське використання земель (за видами використання), площа сільськогосподарських угідь (рілля, сінокоси, пасовища), обсяг робіт по охороні земельних ресурсів (рекультивація, меліорація).

Показники економічного стану природного ресурсного потенціалу необхідно розглядати в динаміці. Зміни показників за певний проміжок часу наочно відображають процеси, які дозволяють визначити відхилення від норм і прогнозувати можливі зміни. Для кожного елемента природного ресурсного потенціалу характерні свої групи показників, стану продуктивності і відтворення можуть бути абсолютними і відносними. З економічної точки зору ми виділяємо проекції економічних, господарських показників фактичного і можливого використання природного ресурсного потенціалу.

Для економічної оцінки природних ресурсів в залежності від виду природного ресурсу і його функцій, методичного підходу (витратного або ресурсного) використовуються різні базові показники. Так, наприклад, для прибутковості земель вихідні показники наступні: еталонна рентабельність 1 га, якість земель, місце розташування; екологічна чистота; кон'юнктура ринку; витрати заміщення (витрати на відшкодування продукції у разі вилучення земель). Для земель несільськогосподарського призначення оцінюються витрати благоустрою. які направляються на: інженерне облаштування; комунікації; інші об'єкти інфраструктури; розвиток наукового і соціального культурного потенціалів. Для прибутковості таких земель вихідні показники наступні: абсолютна рента; місце розташування (зручність, забезпеченість інфраструктурою); вигідність комерційного використання; забезпеченість роботою; екологічна чистота; ціни на житло.

Природний ресурсний потенціал можна оцінювати за системою балів. Виходячи з цього, ми пропонуємо сформулювати головні завдання та функції економічної оцінки відтворення ресурсів таким чином:

1. Визначення розміру витрат на освоєння, використання і відтворення природних ресурсів, ефективність їх використання. Тут переважають функції вартісного виміру.

2. Створення природних і економічних умов відтворення. Основне значення мають природні та суспільні функції в процесах кругообігу ресурсів.

3. Раціональне і комплексне розміщення виробництв на територіях, обліку місцевих відмінностей, що обумовлюють витрати. Основні функції пов'язані з проблемами територіального розвитку продуктивних сил та узгодження їх з наявними природними ресурсним потенціалом.

4. Забезпечення раціонального і комплексного ресурсного користування із застосуванням технологій, що дозволяють багаторазово залучати в ресурсний оборот необхідні сировинні компоненти. Тут економічні аспекти тісно взаємопов'язані з введенням науково-технічних досягнень.

Для структурної та функціональної оцінки природних (матеріальних) ресурсів доцільно виділити три головних блоки показників природного ресурсного потенціалу за видами ресурсів: непоновлювані, поновлювані, альтернативні.

Критерієм економічної оцінки ефективності використання, відтворення та охорони природного ресурсного потенціалу вартісна форма її виразу, яка визначається шляхом відношення валового внутрішнього продукту за певний період до обсягу сукупних витрат природних ресурсів. Доцільно сформувати систему ключових показників що буде врівноважити, збалансовувати точність економічних, соціальних, фінансових та інших даних факторами майбутніх результатів діяльності економічної системи регіону, в той же час допомагаючи реалізувати їх відмітні стратегії.

Таким чином, алгоритм формування такої системи показників полягає в наступному. Стратегічні цілі відтворення ресурсів деталізуються на підцілі до рівня виконавців. Визначаються показники ефективності для кожної з цілей підсистем (муніципального утворення, району) економічної системи (регіону), а значення ключових показників відтворення природних ресурсів встановлюють з урахуванням їх взаємозв'язку.

УДК 631.151.6:012.34(045)

Чорна Н.Ю., асистент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

Вплив глобалізаційних процесів, що відбуваються в світі, не може не відобразитись на стані економіки України і тенденціях, що визначають функціонування підприємств та створення організаційних формувань. Все більшого розвитку набувають інтеграційні об'єднання. Щодо їх значущості для економіки країни та окремих галузей в економічній літературі ведуться дискусії.

Інтеграція – від латинського integration-відновлення, заповнення, від integer – цілий.

Для подальшого дослідження інтерес представляє інтеграція як економічна категорія. В економічній літературі використовується загальноприйняте визначення інтеграції. При цьому інтеграція може розглядатись на різних рівнях: макро-, мезо- і мікрорівнях. Інтеграцію можна розглядати як філософію бізнесу, як процес та його результат – створення нових організаційних структур.

У загальному вигляді причинами створення інтеграційних об'єднань, як правило, визначають наступні:

- намагання підсилити конкурентні позиції;
- наявність надлишкових капіталу та трудових ресурсів;
- найближчий конкурент має значний дефіцит ресурсів;
- наявні постачальники організації виключно дорогі або ненадійні, не відповідають потребам організації в можливих обсягах постачання та якості;
- конкуренція в галузі виробництва, яка швидко зростає;
- потреба у стабілізації вартості сировини та пов'язаних з нею цін на товари;
- прагнення до підвищення якості управління та усунення неефективності;
- бажання знизити податкове навантаження;
- необхідність здійснення диверсифікації виробництва;
- використання надлишкових ресурсів;
- прагнення підвищити політичну вагу керівництва компанії;
- особисті мотиви менеджерів;
- бажання збільшити капіталізовану вартість об'єднаної компанії.

Визначені причини створення інтеграційних об'єднань дозволяють зрозуміти найбільш характерну поведінку підприємств на ринку злиттів та поглинань.

Економічна доцільність здійснення інтеграції визначається одержаними перевагами, які отримує кожний із учасників інтеграційного об’єднання. Переваги інтеграції можна описати наступним чином, користуючись узагальненням існуючих публікацій:

- збільшення фінансової стійкості,
- можливість гнучкого використання фінансових ресурсів,
- зростання значущості та створення позитивного іміджу;
- розширення можливості виходу на зовнішній ринок.
- підвищення ефективності функціонування компанії;
- підвищення конкурентоспроможності;
- забезпечення збалансованості збуту;
- отримання та посилення синергетичного ефекту;
- виникнення нових можливостей зниження витрат;
- гарантія поставок в більш жорсткі терміни і, навпаки, продаж продукції в періоди низького попиту;
- збільшення активної диференціації продукції / послуг;
- отримання технологічних переваг;
- підвищення інвестиційної привабливості;
- можливість вибору форм організації спільного виробництва та управління;
- демократичний характер входження підприємств у нову організаційну структуру та прийняття нових нормативно-правових документів у відповідності до чинного законодавства;
- виключення економічно невиправданих посередників між партнерами;
- усунення монопольного становища окремих господарюючих суб'єктів;
- забезпечення взаємної зацікавленості підприємств-контрагентів;
- розвиток і зміцнення виробничо-економічних зв'язків підприємств-контрагентів.

Попри позитив, який несе створення інтеграційних структур, варто зазначити, що існують і негативні наслідки процесу інтеграції. До них, узагальнивши існуючі точки зору, можна віднести наступні:

- потреба у збільшенні капіталовкладень у галузь, де вже працює підприємство, і як наслідок, підвищення ризику;
- повністю інтегровані організації мають тенденцію повільніше адаптуватися до нових технологій, так як зміна технології для них пов’язана зі значними витратами;
- знижується свобода вибору постачальників, і, потенційно, результати по обслуговуванню різноманітних запитів споживачів також можуть бути нижче;
- виникають проблеми, пов’язані з балансуванням потужностей на кожному етапі в ланцюгу цінностей;

- вимагає різних навичок і ділових здібностей (виробництво, оптова та роздрібна торгівля це різні сфери бізнесу з різними ключовими факторами успіху навіть у разі, коли товари одні й ті ж самі) тощо.

Процеси інтеграції в Україні мають певну специфіку, яка викликана загальноекономічним станом і характеризується наступним: падіння попиту на значну групу товарів, викликане падінням загального рівня купівельної спроможності населення України, обмежена пропозиція інвестиційних ресурсів, нестача оборотних коштів, погіршення платіжної дисципліни, обмежені сировинні ресурси та ін. Саме таке положення сприяє пошуку підприємствами нових форм кооперації, здійснення інтеграції.

Таким чином, інтеграційні процеси можна розглядати як об'єктивно зумовлений етап розвитку економічних відносин. Проте їх протікання (кількість створюваних інтеграційних структур, їх якісні характеристики можуть варіювати залежно від стану економіки країни.

УДК 338.48

Д.В. Дячков, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОРТАЛУ ПРО СІЛЬСЬКИЙ ТУРИЗМ

Одним з пріоритетних напрямків розвитку туристичної галузі є розвиток сільського туризму. На зміну концепції трьох «S» («Sun-Sea-Sand») – сонце, море, пісок – приходить концепція трьох «L» («Landscape-Lore-Leisure») – пейзажі, традиції, дозвілля.

Вагомим фактором, що стримує розвиток сільського туризму, є відсутність системи інформування потенційних споживачів туристичного продукту, оскільки сільський житель не здатний самостійно здійснювати маркетингові заходи щодо просування свого продукту на ринок.

Сучасний інтернет-простір наповнений численними і різноманітними за формою і змістом інтернет-ресурсами, що містять інформацію відносно різних аспектів сільського життя. Але всі ці ресурси є територіально і тематично роз'єднаними.

Формування єдиного інформаційного порталу на вітчизняному просторі дозволить інтегрувати інформаційні туристичні ресурси агротуризму та зеленого туризму. Портал повинен акумулювати та сприяти розповсюдженню інформації відносно унікальної історико-етнографічної спадщини українських сіл, рекреаційних ресурсів, екологічності та чистоти сільської місцевості, вільного сільського житлового фонду для прийому

туристів, наявність вільних трудових ресурсів для обслуговування туристів, традиційна гостинність господарів та доступна ціна за відпочинок, можливість надання комплексу додаткових послуг з екскурсій, риболовлі, збирання ягід і грибів, катання на конях тощо.

Результатом ефективного функціонування інформаційного порталу свідчитиме формування єдиної бази даних туристичних інформаційних ресурсів сільських поселень різних районів і регіонів України, а споживач матиме можливість вибору – придбати путівку у туристичного агента або самостійно за допомогою інформаційної мережі вибрати об'єкт сільського відпочинку.

Національний інформаційний портал повинен містити доступну, зрозумілу та вичерпну інформацію відносно:

– місця відпочинку (загальна база даних гостьових будинків та інших об'єктів для відпочинку, розташованих у сільській місцевості). У розділі «Місця відпочинку» охочі відпочити в сільській глибинці зможуть самостійно, без посередників знайти що цікавить їх місце для відпочинку, а господарі цих місць – безкоштовно розмістити інформацію про послуги та вільно редагувати її в подальшому;

– тури, маршрути і екскурсії, які проводяться на рівні муніципальних утворень і сільських поселень;

– календаря подій (перелік заходів, що проводяться на місцевому рівні). На жаль, практика показує, що багато з цих заходів висвітлюються вже після їх проведення, у вигляді звітів на муніципальних Інтернет-ресурсах. Розділ «Календар подій» дозволить створити єдину базу даних щодо подій і налагодити систему повідомлення широкого кола користувачів про заходи, зробити це завчасно;

– сільських ярмарок, що виступає засобом продажу продукції і послуг, що надаються сільськими жителями. Мета даного розділу – пов'язати безпосередньо постачальника і споживача, стимулювати попит і пропозицію. Розділи «Сільські ярмарки»: дари природи, народні промисли, тваринництво, рослинництво, готова продукція, справді зроблю послуги, техніка;

– незвичайні пам'ятки (старовинний млин, дерев'яна корчма, тощо). Мета розділу – створити великий довідник для мандрівників. Важливо відзначити, що для отримання максимальної ефективності від даного проекту необхідно участь у ньому всіх зацікавлених сторін, починаючи від регіональних департаментів туризму, адміністрацій районів і поселень, туристських інформаційних центрів і закінчуючи турфірмами, господарями гостьових будинків, місцевими жителями сільських територій.

Таким чином, використання автоматизованих засобів обробки та розповсюдження інформаційних туристичних ресурсів, Інтернету і технологічно налаштованих програмних засобів в умовах асоційованості та

стандартизації дозволить створити глобальний інформаційний портал на рівні країни для розвитку програм сільського туризму, що важливо не тільки саме по собі, але для загального підйому депресивних регіонів і збереження культурно-історичної спадщини України в цілому.

Література:
1. Рутинський М.Й. Зелений туризм / М.Й. Рутинський, Ю.В. Зінько. – К.: Знання, 2008. – 271 с.
2. Агротуризм: опыт, проблемы, решения: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. И.Л. Воротникова. – ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2012. – 184 с.

УДК 338.48:338.246

В.М. Маховка, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Туризм є однією з перспективних динамічних та прибуткових галузей України, оскільки в повній мірі акумулює природно-рекреаційний потенціал, ефективне використання якого створює можливості для отримання значних доходів. Великого значення в даному питанні набуває роль держави в підтримці розвитку та розбудові туристичної індустрії, зростанні привабливості регіонів країни для іноземних та внутрішніх туристів, підвищенні якості туристичних послуг, створенні привабливих умов для інвесторів.

Питання державного регулювання сфери туризму розглянуті в працях вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: І.В. Зоріна, О.А. Мельниченка, А.Х. Іляшенко, В.А Квартальнова, Ю.А. Гуменюка, О.О. Любицева, Ю.А. Штюрмера та інших.

Державне регулювання туристичної галузі необхідно розглядати як сукупність форм і методів цілеспрямованого впливу органів державної влади на розвиток туристичної галузі та створення сприятливих умов для ефективної співпраці органів влади, місцевого самоврядування та приватного сектору щодо розвитку сфери туризму через різні механізми державного регулювання: адміністративні, економічні, правові тощо [2].

На сьогоднішній день в Україні основним державним органом, що регулює сферу туризму є Міністерство інфраструктури України. Відповідно, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері туризму та курортів, є Державне агентство України з туризму та курортів [1].

Державне регулювання сфери туризму повинно бути направлене на підвищення добробуту країни та її населення за рахунок створення конкурентоздатної туристичної інфраструктури, як в окремих регіонах, так і по всій території України. Головною його метою державного регулювання туризму має бути створення ефективного та конкурентоспроможного туристичного комплексу за рахунок оптимізації процесів збереження і раціонального використання історико-культурних та природно-рекреаційних ресурсів країни.

Державне регулювання туристичної сфери в Україні здійснюється за трьома напрямками: законодавчому, адміністративному та економічному.

Законодавчі напрямки: підвищення статусу туризму, пріоритетності внутрішнього туризму; вдосконалення норм сертифікації та стандартизації послуг, ліцензування; оптимізація процедур ведення реєстру територій сфери туризму; налагодження відносин партнерства з іноземними державами щодо обміну досвідом з приводу розвитку туризму та ін.

Адміністративні напрямки: розподіл повноважень спеціалізованих органів управління туризмом; розробка дієвих програм залучення інвестицій; створення баз даних основних діячів туристичного ринку; розробка нових туристичних маршрутів.

Економічні напрямки: забезпечення умов кредитування, субсидування суб'єктів туризму; пільгове оподаткування суб'єктів туризму; фінансування наукових досліджень щодо розробки технологій ефективного використання туристично-рекреаційного потенціалу країни.

Туризм є однією з найбільш динамічних складових національної економіки та потребує особливого підходу до управління. Ефективне державне регулювання сфери туризму в Україні є передумовою раціонального використання туристичного потенціалу держави, збільшення прибутковості галузі та підвищення конкурентоздатності на світовому ринку туристичних послуг.

Література:

1. Україна. Президент. Положення про Державне агентство України з туризму та курортів: Указ від 08.04.2011р. № 444/2011 // zakon4.rada.gov.ua
2. Омельчак К. О. Державне регулювання туристичної галузі на національному, регіональному та місцевому рівнях / К. О. Омельчак // Держава та регіони. – 2010. – № 1. – С. 80–85.

УДК 338.44

А.И. Велев, аспірант, **С.А. Велева**, аспирант
Таврический национальный університет имени В.И. Вернадского (г. Симферополь)

МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНОЙ ИНДУСТРИИ ПО СРЕДСТВАМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Гостиничный бизнес осуществляет свою деятельность в условиях постоянно меняющихся параметров внешней среды, причем на эффективность ведения бизнеса оказывают влияние, как локальные факторы микросреды, так и состояние макросреды, и глобальные тренды экономического, политического, социо-культурного, экологического, научно-технического характера. Кроме того, для каждой курортно-клиентской среды и гостиничного продукта характерны естественные стадии жизненного цикла. В связи с этим, принцип адаптивности системы управления учитывает как краткосрочные прогнозируемые и непрогнозируемые изменения внешних параметров функционирования бизнеса, так и долгосрочные стратегические тренды развития условий макросреды, что способствует эффективному формированию механизмов долгосрочной и краткосрочной адаптации к меняющимся условиям ведения гостиничного бизнеса.

Модернизация системы управления с использованием моделей гибкого управления в гостиничном комплексе – это, прежде всего, совершенствование бизнес–коммуникаций, направленное на расширение предложения различных видов гостиничных услуг – как основных, так и дополнительных.

Индустрия гостеприимства представляет собой весомую часть всей сферы услуг, и гостиничное хозяйство по объемам обслуживания входит в десятку крупнейших производителей услуг. К гостиничным услугам относятся многочисленные и разнообразные действия, направленные на удовлетворение актуальных потребностей путешествующего человека, и гостиничная услуга представляет собой некий специфический вид «товара».

Немаловажной особенностью гостиничного продукта является то, что в свой спектр действий гостиница включает целый ряд элементов обслуживания, в том числе, и некоторые физические товары. Основной продукт гостиничных предприятий можно характеризовать как предоставление клиенту койко-места в номере в независимости от уровня гостиницы, а в состав дополнительных услуг, которые часто сопровождают купленную услугу, могут входить телефон, бронирование номеров, обслуживание номеров, парковка, гостиница, бар, регистрация и т.д. Такая система предоставления услуг рассчитана на улучшение условий

проживания гостей. Некоторые из них предлагаются бесплатно (что предусматривается коммуникативной политикой гостиницы), за другие необходимо платить, но все они призваны повышать ценность основного продукта гостиницы. В условиях усиления конкурентного давления, в особенности, увеличения значимости неценовых факторов конкуренции, гостиничному предприятию для успешного существования на рынке недостаточно создать доступный для целевых потребителей и удовлетворяющий их потребностям продукт, необходимо совершенствовать систему предоставления дополнительных услуг за счет модернизации системы управления персонала, правильного его обучения, а также мотивации.

Таким образом, модернизация предприятия гостиничной индустрии требует обеспечения некоторых этапов для эффективного функционирования:

– Разработка современной концепции модернизации гостиничного хозяйства на основе формирования системы гибкого управления способна обеспечить динамичное развитие предприятий в условиях нестабильной внешней и внутренней среды.

– Особенности сферы услуг предполагают специфику использования в ней процессов усовершенствования. Особенности сферы услуг таковы, что гибкое управление, направленное на обеспечение стратегической устойчивости предприятия сферы услуг, должно предусматривать формирование модернизационных инструментов: бизнес–коммуникаций, внедрение гибкого бюджетирования и мониторинга конкурентоспособности.

– Преимущества модернизационного пути развития гостиничного бизнеса существенно уменьшаются вне контекста формирования системы гибкого управления.

– Модернизация системы управления должна осуществляться в рамках концепции стратегической устойчивости, учитывать предпринимательский характер гостиничного бизнеса и обеспечивать развитие адаптивной природы отдельных бізнес-процессов.

– В условиях перманентных изменений состояния современного рынка сферы услуг и жесткой конкуренции предприятий гостиничного сервиса, важным направлением модернизации аппарата управления ими является разработка методики оценок эффективности функционирования системы гибкого управления их устойчивостью.

Литература:

1. Инглхарт, Рональд. Модернизация, культурные изменения и демократия: последовательность человеческого развития/ [пер. с англ. М. Коробочкин]; Фонд «Либерал.миссия». – Москва: Новое издательство, 2011. – 464 с.
2. Лесник А.П., Чернышев А.В. Практика маркетинга в гостиничном и ресторанном бизнесе. – М.: Инфра, 2003. – 488 с.

3. Райли, Майкл. «Управление персоналом» Райли; Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2005. – 191 с.

УДК 338.242.2

А.О. Вікулова, аспірант
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІЙНО КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ВИНАХОДІВ В УКРАЇНІ

В Україні діюча організаційно-функціональна система інноваційного підприємництва є недосконалою, складною, заплутаною, непрозорою і за всіма ознаками знаходиться лише на стадії формування. У науковій сфері цілісний науково-дослідний процес досі штучно поділений на 3 категорії (сектори): фундаментальну, відомчу, вузівську науку, що породило паралелізм і ослаблення наукових досліджень. Основною проблемою комерціалізації винаходів, які є потенційно конкурентоздатними самі по собі, є брак фінансування: як державного, так і приватного. Унікальні результати вітчизняних розробок та досліджень йдуть за кордон, адже політика нашої держави з підтримки винахідників і впровадження їх досягнень у життя сьогодні далека від бажаного. На дослідження, наукові та науково-технічні розробки, виконання робіт за державними цільовими програмами та державним замовленням, виконання міжнародних наукових та науково-технічних програм і проектів вищими навчальними закладами та науковими установами, фінансова підтримка наукової інфраструктури та наукових об’єктів, що становлять національне надбання бюджетне фінансування щороку лише зменшується [1].

На сьогодні законодавство України щодо комерціалізації інтелектуальної власності складається із законів «Про інвестиційну діяльність» [2], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [3], «Про наукову і науково-технічну експертизу» [4] і, власне, профільних законів «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 року №991–XIV [5], «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 року №40–IV [6], «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 року № 433–IV [7].

За ст. 19 Закону України "Про інноваційну діяльність" Державна інноваційна фінансово-кредитна установа за рахунок коштів державного бюджету може надавати суб'єктам інноваційної діяльності для реалізації ними інноваційних проектів такі види фінансової підтримки:

а) повне безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) пріоритетних інноваційних проектів;

б) часткове (до 50%) безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) інноваційних проектів за умови залучення до фінансування проекту решти необхідних коштів виконавця проекту і (або) інших суб'єктів інноваційної діяльності;

в) повна чи часткова компенсація відсотків, сплачуваних суб'єктами інноваційної діяльності комерційним банкам та іншим фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційних проектів;

г) надання державних гарантій комерційним банкам, що здійснюють кредитування пріоритетних інноваційних проектів;

д) майнове страхування реалізації інноваційних проектів у страховиків відповідно до Закону «Про страхування».

Отже, навіть за умови реєстрації інноваційного проекту у Державному реєстрі (що передбачає науково-технічну експертизу) гарантії отримати фінансування в державній фінансово-кредитної спеціалізованої установи відносно незначні.

Необхідно звернути увагу на той факт, що в Україні практично відсутні правові і методичні основи використання в господарській діяльності інтелектуальної власності, створеної з залученням державного бюджету. На практиці також виникають проблеми між господарюючими суб'єктами (зокрема, виконавцем і замовником) про розподіл прав інтелектуальної власності, створеної в процесі виконання досліджень і розробок і наступної комерціалізації науково-технологічних розробок.

Іншим каменем спотикання у системі спеціальних норм є положення ст. 325 Господарського кодексу, відповідно до яких інноваційною діяльністю у сфері господарювання є діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових науково-технічних програм з тривалими строками окупності витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя. Згадані довгострокові науково-технічні програми є державними, а функції державного замовника зазначених наукових і науково-технічних програм покладені на Міністерство освіти і науки. Підсумовуючи огляд правових аспектів державного регулювання комерціалізації інтелектуальної власності, можна констатувати: величезна бюрократична «фабрика» може бути задіяна суб'єктами господарювання приватної форми власності виключно у випадках значної капіталомісткості інноваційного проекту.

Крім того, важливо пам'ятати, що в сучасному світі інтелектуальна власність є ще і однією з фундаментальних економічних категорій – фактором виробництва, необхідним для виживання суб'єкта господарювання та посилення його позицій в умовах високо конкурентного середовища.

Питання щодо державного регулювання комерціалізацією інтелектуальної власності в Україні зараз полягає в наступному: чи буде

Україна існувати як країна з власними повноцінними нематеріальними активами з об’єктів інтелектуальної власності, які створюють високу додану вартість та долю в національному валовому продукті (як це успішно робиться в розвинутих країнах), які значно збільшують її капіталізацію або її окремі шматки стануть об’єктом зовнішнього управління з боку країн, де ринкова економіка вже відбулась (як це робиться у найбідніших країнах Африки та Латинської Америки). Для уникнення останнього варіанту необхідно практично з нуля створити нематеріальну економіку з розвиненою юриспруденцією та інтелектуальною власністю, які були б пов'язані з виробництвом продуктів науково-технічного прогресу.

Література:

1. Структура витрат державного бюджету на основні освітні та наукові напрямки. [Електронний ресурс.]. — Режим доступу до ресурсу: http://futurecenter.in.ua/uncategorized/byudzhet–2013–nauka–ta–osvita–pid–tyskom/
2. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18 вересня 1991р. №1560–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560–12
3. Про наукову і науково–технічну діяльність : Закон України від 13 грудня 1991 р. №1977–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1977–12
4. Про наукову і науково–технічну експертизу : Закон України від 10 лютого 1995 р. №51/95 ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/51/95–%D0%B2%D1%80.
5. Про спеціальний режим інвестиційної і інноваційної діяльності технологічних парків : Закон України від 16 липня 1999р. №991–XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/991–14.
6. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18 вересня 1991р. №1560–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560–12
7. Про пріоритетні напрями розвитку інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 16 березня 2003 р. №433–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 13. – Ст. 65. – 126 с.

УДК 339.9:332:330.5

М.О. Козік, аспірант

Чернігівський державний технологічний університет

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНІВ НА РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Участь держави в організації і здійсненні зовнішньоекономічної діяльності – характерна особливість для високо розвинутих країн.

Розширення співпраці з іноземними партнерами є однією із необхідних умов розвитку національної економіки.[7]

Питання зовнішньоекономічної діяльності висвітлюється у працях багатьох науковців, таких як В. Ковалевський, О. Шнирков, Ф. Рут, В. Гейць, А. Грищенко.

Зовнішньоекономічна діяльність держави є відображенням загальної концепції розвитку національної економіки.

Господарським Кодексом України *зовнішньоекономічна діяльність* визначена як господарська діяльність, яка в процесі її здійснення потребує перетинання митного кордону України майном, зазначеним у частині першій статті 139 цього Кодексу, та/або робочою силою [3].

У ЗУ «Про зовнішньоекономічну діяльність» зазначається, що *зовнішньоекономічна діяльність – це* діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудована на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [5].

В сучасних умовах зовнішньоекономічні зв'язки України мають позитивний потенціал можливостей [1], оскільки їм належить особлива роль у: перетворенні національної економіки при переході її до ринкових відносин і інтегруванні у світове господарство; збереженні економічного потенціалу і задоволенні потреб внутрішнього ринку.

Аналіз статистичних даних свідчить, що у порівнянні з попередніми роками обсяг експорту – імпорту товарів зростає[4]. Таким чином, обсяг експорту товарів з України за 2012 рік у вартісному обчисленні становив 68,8 млрд. дол. США (проти 68,4 млрд. дол. США у 2011 р.) Обсяг імпорту товарів до України в 2012 році склав 84,7 млрд. дол. США (у 2011 р. – 82,6 млрд. дол. США). Щодо обміну послугами, то їх експорт за 2012 рік скоротився і становить у вартісному вимірі 13,5 млрд. дол. США (у 2011 р. становив 13,8 млрд. дол. США). В той же час імпорт послуг із-за кордону у 2012 році зріс і складає 6,7 млрд. дол. США (у 2011 р. – 6,2).

В аспекті регіонів зовнішньоекономічна діяльність становить реальний напрям підвищення якості життя населення.[2]

Збільшення обсягів експорту сприятиме покращенню фінансового стану підприємств і, тим самим, місцевих бюджетів, зменшуватиметься рівень безробіття, що сприятиме покращенню добробуту населення. Підвищення рівня імпорту призведе до підвищення залежності від імпортної споживчої продукції та виробничого устаткування. В той же час, збільшення імпорту свідчить про зростання купівельної спроможності населення [6].

Основними напрямами розвитку зовнішньоекономічної діяльності країни є: вдосконалення державної політики, яка має спрямовуватись на підтримку цін, розвиток кредитування, вдосконалення системи оподаткування тощо. Це сприятиме активізації ЗЕД, підвищенню

конкурентоспроможності та привабливості для потенційних партнерів та інвесторів.

Література:
1. Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.10.01 / В.В. Третяк; НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж. – Донецьк, 2005. – 35 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://disser.com.ua/contents/36318.html
2. Вісник КНТЕУ № 5 – 2009 р. – С. 39–45.
3. Господарський Кодекс України від 16 січня 2003 року №436–IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436–15
4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
5. ЗУ «Про ЗЕД» від 16 квітня 1991 року №959–XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959–12
6. Манцуров І.Г. Статистика економічного зростання та конкурентоспроможності країни: [монографія.] – К.: КНЕУ, 2006. – 392 с.
7. Управління зовнішньоекономічною діяльністю: навч. посібник/За заг. ред. А.Г. Кредисова; пер. з рос. Н. Кіт, К. Серажим. – К., 1997. – 448 с.

УДК 338.242

Є.В. Переверзєв, аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР

Корпоративний сектор цілком справедливо називають основою сучасної економіки. Значення корпорацій, що завжди розглядалося як носій елементів новизни на противагу пануванню традиції, підкреслюється розповсюдженням у науковій літературі ототожненням індустріального сектора з тією частиною господарської системи, яка знаходиться під їх контролем.

Вирішальним інструментом перетворення економічної системи за Д. Гелбрейтом є не окремий господарюючий суб'єкт і не держава, а сучасна корпорація, яка розглядається ним як рушійна сила розвитку, а відправною точкою такого розвитку, на його думку, є перш за все технологія [1].

Характерними ознаками корпорацій виступають: самостійність в організації виробництва, комерційна свобода (вибір контрагентів, вільне ціноутворення), вилучення із господарської діяльності прибутку (економічна вигода), відповідальність за результати господарської діяльності, розподіл господарського ризику відповідно до внесеного капіталу.

Корпорація як інститут представляє набір встановлених суспільством норм і правил ведення бізнесу, які структурують економічну та соціальну

взаємодію членів – учасників організації. У свою чергу, корпоративні норми та правила – «результат складного інституціонального процесу, в якому зусиллями всіх учасників ринкової взаємодії, включаючи державу та її громадян, вироблено детермінанти раціональної поведінки для тих з них, хто, з одного боку, як працівник чи керуючий, чи власник пов'язані внутрішніми контрактами в організацію, з чітко вираженими адміністративними межами. А з іншого – як утримувач інтересів, пов'язаний зовнішніми договорами – контрактами, що регламентують ринковий обмін та використання прав власності на залучені корпорацією ресурси» [2]. Тобто, з інституціональної точки зору в корпорації, в першу чергу, значущої є не її виробнича діяльність, а те, що називають «пучком контрактів». З появою особливої групи учасників контрактних відносин – акціонерів проходить зміщення акценту, що має вагомі наслідки. Так, якщо в класичній фірмі основний конфлікт виникав між працею і капіталом, то в корпорації на перший план виходять протиріччя між менеджментом і капіталом [3].

Найбільшу зацікавленість в сучасній теорії та практиці викликають питання росту бізнесу. Більшість дослідників додержуються думки, що можливості росту корпорації пов'язані з правильним вибором і інвестуванням перспективних ринків. Якщо компанія правильно обрала напрям розвитку (новий товар, ринок, сферу діяльності і т.п.) і інвестувала в нього ресурси, то вона забезпечить собі ріст в найближчому майбутньому. Головна проблема – як правильно обрати напрям росту. Зроблений вибір на користь того чи іншого напряму розвитку відрізняє успішну корпорацію від невдахи.

Теорія стратегічного управління передбачає 4 основних варіанти стратегій росту: розвиток ринку, розвиток продукту, проникнення на ринки і диверсифікація. Необхідною умовою росту є також організація бізнесу. Для великих корпорацій організація бізнесу набуває важливе значення, оскільки або сприяє впровадженням змін, або ні.

Далеко не всі великі корпорації зможуть вижити в умовах нової інформаційної економіки в зв'язку зі своєю, так би мовити, неповороткості і меншої спроможності до адаптації, ніж невеликі фірми. Тому, крупним корпораціям дуже важливо ретельно продумувати та прораховувати свої рішення, постійно дивитися вперед і передбачувати майбутнє для побудови нових ринків. Важливим фокусом досліджень тут мають стати споживачі та їх потреби. Забезпечення тісного та ефективного зворотного зв'язку зі споживачами – це те, що необхідно для великих компаній.

Орієнтація на споживача має виражатися у створенні компанією споживчої вартості, котра все більше перетворюється з продукту в рішення, тобто сукупність продуктів та послуг, що різко розширюють вибір споживача, а значить найбільш повно задовольняє його можливі потреби. При цьому рішення не повинно бути стандартним, воно має бути

ексклюзивним, унікальним. Спроможність компанії створювати унікальні рішення базується на компетенціях, котрі необхідно розвивати у напрямі споживчих переваг. Розвиток компетенцій вимагає розвитку стратегічної архітектури або бізнес-моделі, котра забезпечує поєднання внутрішніх та зовнішніх взаємодій компанії для виконання нею поставленої мети.

Отже, орієнтація на споживача, розвиток компетенцій, перехід від пропозиції продуктів до пропозиції рішень і стратегічна архітектура як основа бізнесу, котра взаємопов'язує всі складові, а перш за все, стратегію і структуру, є ключовими елементами успіху великих компаній в умовах економіки знань, що розвивається.

Ми вважаємо, що основу успіху великих компаній складає їх позитивний ринковий імідж, який створює довіру до великих компаній у порівнянні з невідомими малими фірмами. Позитивний ринковий імідж складається тільки у тому випадку, якщо корпорація цікавиться і допомагає вирішувати соціальні проблеми, тобто є соціально-орієнтованою. Тому для великої компанії важливе значення має створення соціально-орієнтованої споживчої цінності, котра може задовольнити бажання і потреби як окремих приватних споживачів, так і суспільства в цілому.

Література:

1. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1969. – 486 с.
2. Динамика корпоративного развития / Д.Ж. Дубровский, О.А. Романова, А.И. Татаркин, И.Н. Ткаченко. – М.: Наука, 2004. – 502 с.
3. Введение в институциональную экономику: Учеб. пособие / Под ред. Д.С. Львова. – М.: Изд-во «Экономика», 2005. – 639 с.

УДК 338.486.2

І.М. Подсмашна, аспірант
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

СПЕЦИФІЧНІ РИСИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РЕКРЕАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ АР КРИМ

Наявність значних рекреаційних і історико-культурних ресурсів, оновлена матеріально-технічна база рекреаційних підприємств Автономної республіки Крим не забезпечують конкурентоспроможність послуг та ефективність їх фінансово-господарської діяльності. Потрібне урахування певних специфічних рис, притаманних переважній більшості рекреаційних підприємств півострова, до яких, на сам перед, належать:

1) залежність діяльності від значних коливань споживчого попиту, зумовлених окрім фінансових обмежень, змінами моди (наприклад, «здоровий спосіб життя»);

2) стан постійної готовності до надання послуг. Специфіка діяльності обумовлює складність прогнозування кількості звернень клієнтів за наданням послуг, за винятком пікових сезонів або днів споживчої активності (свята, вихідні тощо). Проте, підприємство має бути готове запропонувати і/або надати послуги у будь-який час. Ця ситуація ускладнюється необхідністю збереження кількості робочих місць, навіть у відсутність клієнтів й прибутку;

3) вимога дотримання стандартів обслуговування. Єдині стандарти обслуговування на багатьох рекреаційних підприємствах або відсутні, або зафіксовані в документах, але носять виключно формальний характер;

4) сезонність;

5) переважно цілодобовий режим роботи, властивий більшості рекреаційних підприємств;

6) необхідність досягнення відмінної координації з організаціями-партнерами. Кінцева якість рекреаційної послуги й міра задоволеності клієнта визначається усією сукупністю послуг;

7) необхідність підвищення рівня реалізації трудового потенціалу за рахунок створення збалансованої системи управління персоналом, оскільки персонал виконує провідну роль в процесі надання послуг і забезпеченні їх високої якості.

Усунення людини з системи надання рекреаційної послуги неможливе. Урахування та злагодження перерахованих рис потребує залучення фахівців здатних сформувати високий рівень лояльності як з боку споживачів рекреаційних послуг, так і з боку співробітників рекреаційних підприємств.

УДК 334.732

І.О. Рижик, здобувач
Полтавський університет економіки і торгівлі

ОСОБЛИВОСТІ РИНКОВИХ МОДЕЛЕЙ ЗАХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИХ ЗБУТОВИХ КООПЕРАТИВІВ МОЛОЧНОГО НАПРЯМУ

У країнах західної Європи процес формування кооперативних структур триває з середини минулого століття. Аналіз зарубіжного досвіду країн з розвинутою економікою показує, що саме кооперація є важливим і необхідним елементом і надійною формою захисту сільгоспвиробників в умовах ринку. Той факт, що кооперативні організації залишаються популярними серед сільськогосподарських виробників, пояснюється пропозицією кооперативами найкращих умов реалізації продукції. У країнах Європейського Союзу, таких як Великобританія, Ірландія, Швеція,

Фінляндія, Данія, практично всі виробники молока є учасниками сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів [1, с.137].

Найбільшим молочарським кооперативом Європи є голландський FrieslandCampina, який переробляє майже 80% молока країни. Близько 60% голландської молокопродукції експортується, а залишок споживається на внутрішньому ринку.

Найбільшим французьким молочарським кооперативом є «Sodiaal» [2]. Він виробляє молоко, сир та індустріальну молочну продукцію, поширює всесвітню марку йогурту «Yoplait». Утримуватися на міжнародних ринках та розширювати діяльність кооперативу дозволяють фундаментальні цінності, що дотримуються усіма його членами. Передусім це: солідарність, прозорість цілей та завдань, відповідальність, довіра між членами кооперативу. Важливою формою співпраці фермерів та їх кооперативних об'єднань з державою у питаннях організації аграрного ринку Франції є міжпрофесійні організації, законодавчо легалізовані у 1975 р. Міжпрофесійні об'єднання створюються асоціаціями учасників продуктового ланцюжка «виробництво – транспортування – складування – переробка – оптовий збут – роздрібна торгівля», серед яких асоціації збутових та переробних збутових кооперативів. Державні органи, зокрема Міністерство сільського господарства і економіки та фінансів, представлені у ролі спостерігачів.

Характерною рисою кооперативного молочарського бізнесу західноєвропейських держав є зростання концентрації виробництва у переробних кооперативах. Концентрація виробництва дає можливість використовувати найсучасніші технології переробки, проводити гнучку товарну політику, отримувати доступ на міжрегіональні і міжнародні ринки, комбінувати молочарський бізнес з матеріально-технічним постачанням та іншими важливими послугами, послаблюючи негативний вплив сезонних коливань у виробництві молока тощо.

Більшість європейських молочарських кооперативів великі за розміром із значною кількістю членів (більше 1000); мають повний цикл виробництва і реалізації продукції, при цьому забезпечені потужною матеріально-технічною базою для збирання, зберігання та переробки молока; на високому рівні організоване транспортне та складське господарство, що забезпечує збереження повного обсягу продукції. Більша частина західноєвропейських кооперативів ієрархічно організовані (об'єднані у союзи, асоціації, кооперативні групи).

Адаптація ринкових моделей західноєвропейських збутових кооперативів до вітчизняної економіки та впровадження у практику господарювання українських молочарських збутових кооперативів відповідного досвіду європейських країн дозволить підвищити ефективність діяльності господарств членів кооперативів та забезпечити стійкий розвиток агропромислового комплексу України.

Література:

1. Зіновчук В.В. Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / В.В. Зіновчук – Друге видання, доповнене і перероблене. – К.: Логос, 2001. – 380 с.
2. La coopérative Sodiaal – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.sodiaal.fr/sodiaalfr/index.aspx?site=SODFR&lang=EN&section=HISTOOBJ.

СЕКЦІЯ 6

МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 338.45:339.138:339.9

Natalia Kakabadse, Associate Professor
Georgia State University, Tbilisi

GOALS AND OBJECTIVES CONTROLLING IN MARKETING REALIZATION FEATURES

The concept of controlling relatively is a new in economics, but at the same time it begins to acquire a special significance against the background of a rapidly developing global economy.

Controlling – a system of effective management of the enterprise, focused on its long–term operation and based on the practical application of methods and tools of modern management.

The concept of controlling relatively new in economics, but at the same time it begins to acquire a special significance against the background of a rapidly developing global economy.

Controlling – the system during the last decade there has been a tendency to generalization, systematization, standardization activities of the organizations on the basis of a systematic approach. Technologies for describing business processes, CASE–technology has allowed to formalize the management of complex transformations on the level of the organization. Introduced new disciplines – engineering organization (organizational design), business process reengineering, CASE–technology, continuous improvement of technology – indicate the possibility of formalizing the organization. Consulting activities within the management audit is widely uses similar methodological enterprise management, focused on its long–term operation and based on the practical application of methods and tools of modern management.

If we consider controlling as a system approach to management, it is clear the appearance of seemingly unrelated concepts such as controlling marketing and provision of resources, financial and investment controlling, controlling in the field of logistics, operational and strategic controlling, controlling the company and others.

At the present stage of development of the market economy and marketing are traditionally thought leaders reoriented to meet the wants and needs of customers. A primary goal of controlling marketing is an effective management information support to meet the needs of customers.

The controller in the field of marketing is involved in the planning, coordination and control systems related to market activity of company: whether it is to change the distribution policy, or to enter new markets, or to expand the range of products and services, etc.

Traditionally, there are four main areas of policy and marketing, better known in the literature as the marketing mix: product policies, sales policies, pricing, communication policy.

Since controlling increasingly operates with quantitative indicators and criteria that the areas of marketing activity that is difficult or impossible to quantify the parameters can not have the information to support the preparation and decision–making. If there is no possibility of planning, accounting, and accordingly the control of marketing activities, the traditional controlling loses its relevance.

It should be emphasized that the very company's marketing activities in the market are not the subject of controlling. In the concept of controlling includes marketing planning, accounting and control of the results of marketing activities, but not the way and methods of its implementation.

For controlling marketing activities constitute a "black box", the input and the output of which – the quantitative parameters derived from the financial and management accounting. Most often these parameters are the costs, prices, volumes, sales, receipts and payments.

УДК 330:796

М. Пиерзхальська, Ph.D, ректор
Вища школа соціальних та технічних наук в Радомі (Польща),
В.С. Чижевський, аспірант
Полтавська державна аграрна академія

СУБ'ЄКТИ РИНКУ СПОРТИВНОЇ ІНДУСТРІЇ

Сьогодні в індустрії спорту задіяна велика кількість різних учасників, кожний з яких грає свою особливу роль, має свої поставлені задачі, виконує визначені функції, переслідує конкретні інтереси і ставить визначені конкурентні цілі. Основний суб'єкт індустрії спорту – це спортсмен, завдяки якому виробляються, розподіляються і споживаються продукти індустрії спорту, і такі специфічні спортивні явища як «перемога», «результат» і «рекорд» здобувають особливу товарну форму.

Виходячи зі структури сучасного спорту, можна виділити наступні основні суб'єкти: державні органи законодавчої і виконавчої влади; спортивні федерації, асоціації і союзи (національні та регіональні) по видах спорту; професійні та спортивно-оздоровчі клуби; професійні спортсмени; тренери; спортивні менеджери й агенти; спортивні та

маркетингові агентства; підприємства, що спеціалізуються на здачі в оренду спортивних споруд (стадіонів, палаців спорту і різних спортивних комплексів); навколоспортивні підприємницькі структури, що є діловими партнерами, спонсорами і рекламодавцями в індустрії спорту; засоби масової інформації; вболівальники і глядачі як основні споживачі продуктів індустрії спорту.

З економічної точки зору вболівальники представляють величезний інтерес для виробників найрізноманітніших товарів і послуг, оскільки багато з них спостерігають за змаганнями по відкритому та кабельному телебаченню, виступають у якості радіослухачів, споживають спортивні послуги та інформацію через мобільні телефони та Інтернет, а також за посередництвом ЗМІ.

Задовольняючи потреби вболівальників при наданні спортивної інформації та видовищ, компанії – виробники паралельно вирішують власні економічні задачі з отримання прибутків від рекламодавців. Знання структури і складу своїх вболівальників важливо для окремих спортсменів, спортивних команд і клубів, оскільки від цього знання і уміння ним скористатися залежить матеріальний добробут спортсменів, тренерів та обслуговуючого їх персоналу.

Якщо спортивні вболівальники представляють сторону споживачів, то сторону виробників, що здійснюють пропозицію на спортивних ринках, представляють підприємства, котрі випускають спортивний одяг, взуття, тренажери, інвентар, а також нематеріальні товари – послуги та інформацію.

Кожен суб'єкт індустрії спорту має свої соціально-економічні інтереси (поряд з іншими, наприклад, політичними) і реалізує свої конкурентні цілі. Виняткову і головну роль, безумовно, грають професійні спортсмени – головні учасники створюваної спортивної події (видовища) і самий привабливий рекламний носій для виробників продукції та послуг, зацікавлених у використанні брендових можливостей збірних команд і окремих спортсменів у своїх рекламних і інших соціально-економічних та іміджевих цілях.

Велику роль в індустрії спорту грає спонсорська діяльність. Розвиток засобів масової інформації, особливо телебачення, послужило могутнім поштовхом до збільшення спонсорських внесків у спортивну діяльність. Дослідження спонсорської діяльності в індустрії спорту показали, що фірми – виробники спортивних товарів уже не є лідерами серед спонсорів, хоча в число цих фірм входять такі відомі спонсори, як «Рібок», «Найк», «Адідас», «Пума», «Данлоп», «Ямаха», «Фішер», «Мізуно», «Асікс». У теперішній час велика частина спонсорів – це інші сектори економіки, не пов'язані зі спортом безпосередньо: виробники напоїв, продуктів харчування, електроніки, нафтові компанії, банки, страхові компанії.

Спортсмени, тренери, арбітри, спортивні клуби, ліги і федерації є важливою складовою індустрії спорту, її центральним елементом. Саме тому економіка спорту досліджує всі зміни, що відбуваються в даному середовищі з підвищеною увагою. Спеціалістам в галузі економіки спорту важливо знати багато кількісних та якісних показників, які характеризують рівень і тенденцій розвитку фізичної культури і спорту в країні. До таких показників відносяться:

– загальна чисельність спортсменів і тренерів в країні в цілому і по видах спорту зокрема;

– склад спортсменів і фізкультурників за статевою та віковою ознакою;

– медичні та демографічні показники діяльності спортсменів (частота хвороб, рівень травматизму, середня тривалість життя і т.п.);

– кількість клубних команд і федерацій, в т.ч. організацій, які функціонують на принципах самоокупності;

– середня заробітна плата працівників фізичної культури в бюджетних організаціях і комерційних підприємствах;

– чисельність фактично діючих спортивних споруд, а також споруд, що знаходяться в стадії планування або будування;

– дані про поточний і потенційний попит на продукцію спортивної індустрії.

В наш час спортсмени, тренери і арбітри мають більшу економічну свободу – вони самостійно вирішують які контракти укладати, а від яких слід відмовитися, в яких змаганнях брати участь, де і як тренуватися.

УДК 330.341.2:339.3

Е.М. Азарян, д.э.н., професор, **Н.Ю. Возиянова**, к.э.н., доцент, докторант
Донецкий национальный университет экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ РЫНКА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Работа над законопроектом «О внутренней торговле» в Украине идет четырнадцать лет и проблемными вопросами остаются вопросы институционализации развития внутренней торговли в стране. В декабре 2012 года в очередной раз был отозван из Верховной рады проект закона «О внутренней торговле». Как отмечает Н. Азаров ключевые положения отозванного законопроекта – ограничение отсрочки платежа и запрет платы за маркетинговые услуги – сохранятся и в обновленном документе, так как, это позволят «обеспечить защиту отечественного производителя и потребителя» от диктата розничных сетей [1]. Имеются мнения о

необходимости изучения того, как аналогичный закон работает в соседней стране, что может дать больше ясности, чем все предшествующие дискуссии [2]. С нашей точки зрения для проведения анализа необходима методология, в основу которой мы предлагаем положить концептуальные подходы Анвера Грейфа [3]. Методологию, на которую опирается Грейф, он позиционирует как «сравнительный и исторический институциональный анализ». Концептуальные подходы и инструментарий сравнительного институционального анализа подробно изложены в работах О. Ананьина [4] и М. Одинцовой [5], а сущность методологии аналитического нарратива кратко изложены Н. Дроздовой [6]. Термин «аналитический нарратив» означает, что конечным результатом анализа того или иного исторического факта выступает не просто традиционный исторический нарратив, а повествование, где событийный ряд выстраивается, исходя из выбранной теоретической концепции. Как правило, таким основанием служат теория рационального выбора, теория вероятности и теория игр, а объектом исследования – институциональные структуры, которые-либо были специально созданы, либо спонтанно сложились для решения тех или иных проблем.

В целях моделирования видов взаимодействия между покупателем и продавцом та рынке внутренней торговли нами предложено учитывать два аспекта – формальный и вероятностный. В формальном аспекте осуществляется формализация видов взаимодействия и возможных вариантов взаимодействия та основе формирования матрицы. Вероятностный аспект предусматривает построение матрицы вероятности видов взаимодействия между покупателем и продавцом. Нами разработана таблица сценариев характера взаимодействия для разных условий его реакции и степени вмешательства государства в процессы регулирования, предусматривающие два блока возможных результатов: первый – оценивает интенсивность взаимодействия (количество трансакционных операций) и второй блок – оценивает рост степени взаимодействия, выражающийся в увеличении или уменьшении общего количества трансакционных операций. Этапами формирования решений относительно анализа эффективности взаимодействия в условиях использования предложенной модели являются: использование модели оценки характера взаимодействия предприятий на внутреннем рынке; сбор информации об интенсивности трансакционных операций и вероятности их осуществления; статистическая обработка входной информации; использование алгоритма модели и введение программного кода в среде MathLab и формирование окончательных решений относительно осуществления выбора характера поведения или корректировки предварительно принятых решений.

Таким образом, использование предложенного нами подхода позволяет проводить институциональный анализ и моделировать

взаимодействие участников рынка при разной политике государства и многовариантности условий взаимодействия на рынке внутренней торговли.

Литература:

1. Почему в Украине не нужен закон о внутренней торговле // http://forbes.ua/opinions/1345769–pochemu–ukraine–ne–nuzhen–zakon–o–vnutrennej–torgovle
2. Закон о внутренней торговле: решение проблем или пятое колесо в телеге // http://sud.ua/newspaper/2013/03/05/47767–zakon–o–vnytrennej–torgovle–reshenie–problem–ili–pyatoe–koleso–v–telege
3. Greif A. Institutional and the Path to the Modern Economy: Lessons from Medieval Trade. Cambridge: Cambrige University Press, 2006.
4. Ананьин О. Экономическая компаративистская и экономическая наука // Истоки. Вып 5. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2004. – С. 61–63.
5. Одинцова М.И. Сравнительный институциональный анализ // Экономическая компаративистика: методологические принципы и направления развития / Под ред. О.И.Ананьина. М.: ИЭ РАН, 2002. – С. 82–109.
6. Дроздова Н. В поисках новой методологии: сравнительный и исторический институциональный анализ Анвера Грейфа // Вопросы в экономики. 2011. № 1. – С. 101–119.

УДК 659.113

Ю.Є. Петруня, д.е.н., професор, перший проректор,
В.Ю. Петруня, к.е.н., доцент
Академія митної служби України

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНА ДЕТЕРМІНАНТА МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ЇЇ ВРАХУВАННЯ В УПРАВЛІННІ

Сутність економічної глобалізації полягає у формуванні та поширенні характерних (всесвітніх, загальних) підходів до виробництва, розподілу та споживання економічних благ, у поглибленні взаємозалежності національних економік.

Поширення взаємозалежностей національних економік відбувається трьома основними шляхами:

а) через розвиток світової торгівлі, тобто через залежність національних економік від зовнішніх ринків;

б) через систему інвестування, вивозу капіталу у вигляді прямих, портфельних чи фінансових іноземних інвестицій;

в) через систему нерівномірного розподілу найважливіших природних економічних ресурсів – енергоносіїв, відносно яких існує проблема обмеженості та відновлюваності.

Зовнішнє середовище організації розглядається як даність, на яку організація найчастіше впливати не може, а має приймати його таким,

яким воно є. В маркетингу в зовнішньому середовищі виділяють маркетингове мікро- та макросередовище. Співвідношення сили впливу на підприємницьку організацію по лінії «мікросередовище – макросередовище» значною мірою залежить від особливостей того чи іншого ринку (наприклад, внутрішній чи зовнішній), особливостей державного регулювання економічних процесів, ролі поставок зовнішніх ресурсів для діяльності резидентів тощо.

Зміни у зовнішньому середовищі можуть бути ендогенними (внутрішнього, національного походження) або екзогенними (зовнішнього, інтернаціонального походження). Глобалізаційні процеси формують зміни екзогенного характеру, це детермінанти, яки приходять з поза меж національної економіки. Після їх входження або імплементації в національне економічне середовище вони стають фактом економічного життя. Поява змін, їх інституціоналізація означає перехід середовища в новий стан. Трансформаційні процеси відбуваються в середовищі діяльності фактично постійно, тому значення має насамперед виявлення та оцінка напрямів, тенденцій та інтенсивності тих чи інших перетворень у середовищі діяльності організації. Чим масштабнішою є підприємницька організація, тим більше значення мають точність управлінських оцінок щодо змін та перспектив середовища.

Глобалізація є фактором, який змінює співвідношення національних та інтернаціональних першоджерел формування зовнішнього, в тому числі маркетингового, середовища діяльності організації. Маркетингова діяльність підприємств передбачає насамперед вивчення та врахування основних ринкових факторів середовища їх діяльності. Серед таких факторів ключовим є поведінка споживачів. Таким чином, якщо визначати вихідні моменти управлінської діяльності, пов’язані з урахуванням чинника економічної глобалізації, то вони будуть такими:

– по-перше, треба виявити лінії впливу економічної глобалізації на те ринкове середовище, в якому знаходиться підприємство: «глобалізація – споживач», «глобалізація – конкуренти», «глобалізація – постачальники» тощо;

– по-друге, треба виявити лінії впливу економічної глобалізації на діяльність держави та не інституціональні чинники зовнішнього середовища. Держава є регулятором економічної діяльності, система такого регулювання є динамічною, в тому числі поштовхом для змін є зовнішні фактори. «Не персоніфіковані» чинники зовнішнього середовища – це науково-технічний прогрес, природно-ресурсна база та інше;

– по-третє, важливо бачити майбутнє, важливо прогнозувати те, що може відбуватися по лініям впливу, й важливо правильно встановлювати, оцінювати пріоритети;

– по-четверте, важливо постійно адаптувати підприємство до змін у середовищі його діяльності. А це передбачає прийняття відповідних

управлінських рішень, постійне вдосконалення системи. Проблема адаптації підприємства до змін є багатоаспектною. Головним аспектом можна вважати маркетинговий. Але крім нього треба виходити на функціональну та географічну побудову організаційної структури підприємства, вдосконалення фінансової діяльності, забезпечення його інноваційної спрямованості та вирішувати ряд інших питань.

Серед ліній впливу економічної глобалізації на діяльність підприємств пріоритетною треба вважати лінію «глобалізація – споживачі». Для кожного ринку фактичне наповнення цього процесу впливу буде характеризуватися різними особливостями. Спробуємо виділити загальне, типове для всіх ринків:

– наявність схильності у споживачів приєднуватися до «загальних» стандартів споживання;

– наявність позитивного ставлення до функції та послуг широко відомих брендів. Фактор «всесвітньої» відомості бренду відіграє суттєву роль у процесі вибору споживача. Маркетингове комунікаційне «павутиння» робить свою справу в свідомості споживача незалежно від країни;

– все більш активне використання Інтернет-інформації, Інтернет-можливостей як в процесі вивчення ситуації, вибору товару, послуги, так і в процесі здійснення безпосередніх покупок, оплати та отримання товарів, послуг, у тому числі фінансових;

– наявність готовності до зменшення рівня «патріотичних» настроїв у процесі вибору товару, послуги.

Отже, глобалізація впливає на національні економіки, на суб'єктів підприємницької діяльності, а також на державні інститути, їх регулятивну діяльність. Одна із основних ліній впливу проходить через управління, зокрема управління маркетинговою діяльністю. Цей вплив суб'єктам підприємницької діяльності необхідно насамперед враховувати через дослідження та врахування змін у поведінці споживачів. Завдання держави як регулятора є не менш складним та відповідальним щодо адекватності та точності реагування.

УДК 334.722:631.115.11(045)

О.О. Прутська, д.е.н., професор
Вінницький національний аграрний університет

ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ СІЛЬСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ

В останні роки в суспільстві все більше усвідомлюється важливість мобілізації підприємницького ресурсу населення. Для аграрного сектору

економіки України розвиток підприємництва є не тільки одним із основоположних чинників підвищення конкурентоспроможності галузі, забезпечення продовольчої безпеки країни, але й фактором стабільного розвитку сільських територій, запорукою культурного й духовного відродження села.

Разом з тим, створення умов для подальшого розвитку різних форм підприємництва в аграрній сфері залишається актуальним завданням державної політики. Теоретичні аспекти розвитку і удосконалення господарського механізму в агарному секторі висвітлені багатьма економістами, серед яких В.Андрійчук, О. Онищенко, В. Месель-Веселяк, М. Малік, Є.Майовець, П. Макаренко, Л. Мельник, О. Шубравська, О. Шпичак та ін.; проблеми інституційного забезпечення розвитку підприємництва в аграрній сфері розробляються Г.Калетніком, О. Шпикуляком, Г. Пчелянською та ін.; соціально-економічний потенціал регіонів досліджується А.Мазуром, М. Салтаном, В. Півторак та ін.

Однак опрацювання проблем забезпечення дієвості механізму реалізації підприємницького потенціалу населення сільських територій далекі від завершення. Навіть у визначенні поняття «підприємницький потенціал», його сутності, складу і внутрішньої структури існують значні розбіжності. По-перше, підприємницький потенціал ототожнюється з соціально-економічним потенціалом і розглядається як сукупна здатність економіки та суб'єктів господарювання здійснювати виробничо-господарську діяльність, випускати продукцію, послуги, задовольняти запити населення, суспільні потреби, забезпечувати розвиток виробництва і споживання. По-друге, підприємницький потенціал розглядається як сукупність наявних ресурсів. По-третє, він ототожнюється з іншими категоріями, зокрема «виробничий потенціал», «трудовий потенціал» тощо.

Для найбільш повної та адекватної оцінки підприємницького потенціалу сільських домогосподарств необхідно визначитись, насамперед, з його сутністю та факторами, що його визначають. На нашу думку, підприємницький потенціал сільських домогосподарств – це здатність, можливість господарств населення сільських територій до виробництва продукції, надання послуг на засадах адекватної ринковим умовам підприємницької поведінки, орієнтованої на отримання прибутку.

Аналіз і синтез наукової літератури з даної проблематики дав змогу виділити кілька елементів підприємницького потенціалу населення (табл. 1).

При цьому варто зауважити, що підприємницький потенціал міського населення, молоді, населення курортно-рекреаційних зон або сільських територій суттєво відрізняється як за змістом, так і за структурою. Ці відмінності визначаються цілою низкою факторів, серед яких різниця в способі життя й мислення, освітньо-професійному та інтелектуально-

культурному рівні, демографічній структурі населення, ціннісних установках, мобільності, схильності до ризику й інновацій, розмірі і структурі матеріального забезпечення, комунально-побутових умовах життя тощо.

Таблиця 1

Структура підприємницького потенціалу

Підприємницький потенціал	
Економічний потенціал	**Соціальний потенціал**
Природно-ресурсний потенціал	Демографічний потенціал
Фінансовий потенціал	Освітньо-культурний потенціал
Виробничий потенціал	Інноваційний потенціал
Трудовий потенціал	Інформаційно-комунікаційний потенціал
Інфраструктурний потенціал	Потенціал відтворення та зберігання фізичного здоров'я

На нашу думку, органи місцевого самоврядування можуть впливати на ситуацію шляхом створення сприятливих умов для приватних підприємців. Зокрема, налагодження ефективної системи збуту сільськогосподарської продукції особистих селянських господарств, створення умов для роботи збутових та обслуговуючих кооперативів та контроль за дотриманням бізнесовими структурами трудового законодавства в частині оплати праці найманих працівників, можуть стати вагомими чинниками для зростання рівня добробуту сільського населення, підвищення його підприємницького потенціалу.

Складовими механізму ефективного формування та використання підприємницького потенціалу населення сільських територій повинні стати організаційний, нормативно-правовий, економічний, інформаційний, управлінський, інституційний, політичний механізми, спрямовані на активізацію найбільш активної частини сільського населення і забезпечення сталого розвитку сільських територій. Розробка таких механізмів є невідкладним завданням подальших наукових пошуків і досліджень.

УДК 338.26

О.М. Бондаренко, к.ф.н., доцент, **Н.К. Заборська**, доцент
Одеська національна академія зв'язку імені О.С. Попова

СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Під впливом поглиблення міжнародного розподілу праці, прискорення науково-технічного прогресу сучасна світова економіка зазнає глибоких змін на основі глобалізації, інформатизації та регіоналізації світового господарства. Загострення міжнародної

конкуренції, трансформація зовнішньоекономічних відносин визначають необхідність формування нових підходів до забезпечення сталого розвитку національних економік. Одним із таких новітніх підходів у стратегії розвитку провідних країн світу (США, Германія, Японія та ін.) є логістизація процесів суспільного відтворення. Міжнародний досвід засвідчує, що зниження на 1% витрат на логістику (управління потоками ресурсів) має такий же вплив на ефективність, як і 10% зростання обсягів збуту продукції.

Для України, яка має досить потужний транзитний потенціал, розташована на перехресті європейських транспортних коридорів і світогосподарських зв'язків, саме логістизація національної економіки може стати найважливішим фактором підвищення міжнародної конкурентоспроможності країни.

Швидкий розвиток логістики у теперішньому часі пов'язаний із принципіальними змінами умов господарювання, викликаними насамперед трансформацією світової економічної системи в сервісну економіку, з ринковим пріоритетом споживача, глобалізацією та інтеграцією економічних процесів.

Відмінною рисою логістики служить не тільки її орієнтація на підприємство (що відображає лише корпоративні цілі обслуговування), не тільки сегмента ринку, але і території, регіону і навіть країни в цілому. Ефективність логістичних систем (ЛС) стає часто ключовим фактором національного успіху. Однак це ствердження не виключає важливості логістики для самих підприємств (особливо для середніх та малих) з невеликими циклічними (у часі) потоками та широкою номенклатурою продукції. В цьому випадку раціоналізація робіт (транспортних, експедиторських, складських і т.д.) досягається шляхом високоорганізованого логістичного сервісу на основі оптимізації витрат та якості.

Знаючи дохідну та витратну частини, можна проводити оцінку ефективності роботи логістичної системи. В економічній теорії існують два варіанта оцінки:

1. принцип зіставлення валового доходу з валовими витратами;
2. принцип зіставлення граничного доходу та граничних витрат.

Перший варіант. Зіставленням валового доходу D_x та валових витрат $C_{заг}$ можна підрахувати максимальний прибуток. Крім того, використовуючи цей принцип, можна дізнатися, за яких мінімальних збитків логістична фірма може працювати, а за яких необхідно закриватися.

Другий варіант (зіставляються граничний дохід та граничні витрати) використовується тому, що динаміка середніх валових витрат, яка характеризує положення на ринку, не завжди визначає точку оптимального

об'єму матеріалопотоку. Не треба забувати, що фірму цікавить не прибуток на одиницю продукції, а максимум загальної маси одержуваного прибутку.

Умовою ефективності стратегії і тактики логістики стає організація гармонічного виробництва і збуту, інтеграція логістичної діяльності в базових галузях (виробництві, постачанні, розподілу) з метою оптимізації ресурсів при організації бізнесу та реалізації корпоративної стратегії [1].

Одна з нових концепцій розвитку бізнесу і управління базується на системі реінжинірингу бізнес-процесів (РБП), створеній в 90-х роках XX сторіччя і прийнятої на озброєння багатьма провідними компаніями світу.

Родоначальником терміна «реінжиніринг» вважається Майкл Хаммер. За його визначенням, реінжиніринг – це фундаментальне переосмислення і радикальне перепроектування бізнес-процесів з метою досягнення істотного поліпшення якості функціонування. РБП – це сукупність методів і засобів, призначених для кардинального поліпшення основних показників діяльності підприємства шляхом моделювання, аналізу і перепроектування існуючих бізнес-процесів. Реінжиніринг бізнес-процесів застосовується за необхідності радикальних змін, що передбачає створення цілком нових, ефективніших бізнес-процесів на підприємстві без урахування їх старої організації [2].

Проект з реінжинірингу бізнесу, як правило, включає наступні етапи:

– розробка образу майбутнього підприємства; на цьому етапі підприємство будує картину того, як варто розвивати бізнес для досягнення стратегічних цілей;

– аналіз наявного бізнесу;

– проводиться дослідження підприємства і складаються схеми бізнес-процесів його функціонування в даний момент;

– розробка нового бізнесу; розробляються нові і (або) змінені процеси і підтримуюча їх інформаційна система, виконуються прототипування і тестування нових процесів;

– упровадження нового бізнесу; на цьому етапі новий проект впроваджується в бізнес.

Перелічені етапи, як правило, виконуються з певним поєднанням у часі, причому деякі етапи можуть повторюватися.

Але використання (експлуатація) бізнес-процесів, утворених шляхом реінжинірингу, не завершуються етапом їх впровадження. Процеси потребують безупинного поліпшення, впровадження змін на основі і відповідно до процесної метрики продуктивності і даних аналізу, зворотної реакції клієнтів і учасників процесу, потреб бізнесу, заявок клієнтів, потреб персоналу.

Наслідком невдалих спроб реінжинірингу можуть стати неефективно витрачені кошти і час, втрачені можливості і зруйнована структура

організації. До причин невдач проектів з реінжинірингу бізнес–процесів варто віднести такі:

– підприємство намагається поліпшувати існуючий процес замість того, щоб перепроектувати його; для більшості підприємств основною причиною невдач РБП є прагнення до поступових покращень, а не до радикальних перетворень;

– підприємство не концентрується на бізнес-процесах;

– підприємство концентрується тільки на перепроектуванні процесів, ігноруючи все інше; РБП припускає перебудову всього підприємства, а не оптимізацію окремих показників або рішення конкретних проблем;

– недооцінювання ролі цінностей і переконань виконавців; менеджери повинні не тільки вимовляти відповідні мови про нові цінності, але і підтверджувати прихильність їм своїм поводженням;

– передчасне завершення реінжинірингу;

– початковий успіх часто стає приводом для повернення до традиційного способу ведення бізнесу;

– обмежена постановка завдання;

– існуюча корпоративна культура і прийняті в компанії принципи управління перешкоджають реінжинірингу;

– здійснення реінжинірингу не «згори вниз», а «знизу нагору»;

– лідер проекту має недостатньо високий авторитет або представляє не відповідний завданню рівень управління;

– вище керівництво не забезпечує необхідну активну підтримку процесу перетворень;

– виділення недостатньої кількості ресурсів на проведення реінжинірингу;

– РБП проводиться на тлі безлічі інших заходів;

– кількість проектів занадто велике; підприємство не повинно здійснювати реінжиніринг великої кількості процесів, тому що час і увага управлінського апарату обмежені, а при проведенні реінжинірингу неприпустимо, щоб увага менеджерів безупинно переключалася на різні процеси;

– підприємство концентрується винятково на задумах, забуваючи про забезпечення їх реалізації.

Оскільки управління бізнес-процесами є досить складним інструментом, що вимагає перебудови всієї системи управління підприємством, ламання стереотипів, що роками складалися, управління і зміни корпоративної культури, впровадження такого інструмента не може бути проведене без ретельно розробленого плану організаційних змін. При цьому, якщо локальні зміни в роботі окремих підрозділів підприємства можуть бути проведені в досить короткий термін (від 3 до 6 місяців), то повномасштабні його зміни без чіткої організації і координації всіх дій можуть розтягтися на роки [3].

Необхідно також усвідомити, що реінжиніринг, починаючись із перепроектування бізнес-процесів, цим не закінчується. Він має набагато глибший вплив на всю бізнес-систему. Проектування бізнес-процесів визначає кваліфікацію працівників, що будуть виконувати цей процес. Це веде до зміни організаційної структури і системи управління для оцінки, найму, навчання і розвитку працівників. Ця система, у свою чергу, створює новий набір цінностей компанії (переконань, правил поведінки, норм), що підтримує виконання процесу. Реінжиніринг починається з перепроектування бізнес-процесу, проте змінює всю організацію.

На сучасному етапі розвитку багато підприємств усвідомили, що успішний РБП включає більше, ніж нове проектування процесів і наступне їх застосування. Успішний РБП потребує:

– єдності виконавців та лідерів, що проводять зміни;

– якісного управління персоналом і персоналу, залученого до енергійних дій по внесенню змін;

– бізнес-процесів, що мають виходи, відповідні цілям клієнтів і цілям бізнесу;

– інформаційних технологій як умови радикальних змін, що йдуть назустріч потребам реалізувати РБП – ініціативу [3].

Основною метою РБП вважається забезпечення виживання підприємства в екстремальній ситуації, різке прискорення його реакції на зміни у вимогах споживачів [3].

З вищезазначеного можна зробити висновки:

1. Проведення РБП є складним процесом, який потребує часу та концентрації зусиль всієї організації. Як і будь-який глобальний процес, який впливає на життєдіяльність підприємства та радикально змінює способи його функціонування.

На сучасному етапі розвитку багато підприємств усвідомили, що успішний РБП включає більше, ніж нове проектування процесів і наступне їх застосування.

2. Американські економісти вважають, що універсальної моделі оцінки ефективності логістичної системи, здатної враховувати всі змінні, всі ситуації та всі можливі сценарії, поки не існує.

Тим не менш один критерій, який може взяти всю логістичну систему з урахуванням всіх змінних, ситуацій та сценаріїв, існує; цей критерій – прибуток. Якщо побудувати ланцюжок просування матеріалопотоку, то в ній прийматимуть участь ті фірми, які отримуватимуть прибуток. Ці фірми створюються не за вольовим рішенням, їхнє створення викликане економічною ситуацією, що склалася. У галузі логістики теоретичні та методологічні досягнення дуже важливі, а пошук головних принципів оцінки ефективності просування матеріалопотоку є важливим завданням.

Література:
1. Мойсеева Н.К. Экономические основы логистики: Учебник. – М.: ИНФА–М. – 2008. – 528 с.
2. Hammer M., Champy J. Reengineering the corporation: a manifesto for business revolution. – New York, NY: HarperBusiness, 1993. – 223 с
3. Реінжиніринг бізнес-процесів: зміст та основна характеристика [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – http://library.if.ua/book/28/1898.html

УДК 631.151

О.В. Коваленко, к.е.н., доцент
Національний авіаційний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

Проблеми конкуренції та конкурентоспроможності піднімалися класиками економічної думки, починаючи від Адама Сміта. Основою сучасних фундаментальних і прикладних досліджень в області конкуренції є праці М. Портера. Великий внесок у дослідження проблем конкурентних відносин внесли Юданов А.Ю., Багієв Г.Л., Голубков Є.П., Фатхутдінов Р.А.

Питання оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств, як відправної точки комплексу заходів з підвищення такого рівня, знайшли своє відображення в ряді прикладних досліджень [3, 4, 8], однак є ще не достатньо опрацьованими. Ще менш вивченими є підходи до оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. У той же час, сучасний стан сфери послуг характеризується посиленням конкуренції, появою нових форм і методів конкуренції, збільшенням витрат на забезпечення конкурентоспроможності як підприємства, так і його продукції.

У зв'язку з цим, потрібно систематизувати та узагальнити накопичений досвід з оцінки конкурентоспроможності підприємств сфери послуг та розробити пропозицій щодо удосконалення відомих методів.

Аналіз економічної літератури з розглянутої тематики [3; 4] дозволяє виділити кілька підходів до оцінки конкурентоспроможності підприємств:

1) Матричні методи. Даний підхід базується на маркетинговій оцінці діяльності підприємства і його продукції. В основі методики – аналіз КС з урахуванням життєвого циклу продукції підприємства.

2) Методи, засновані на оцінці конкурентоспроможності продукції підприємства. Ця група методів базується на судженні про те, що КС підприємства тим вище, чим вище КС його продукції. Для визначення КС продукції використовуються різні маркетингові методи, в основі більшості яких лежить знаходження співвідношення ціна – якість.

3) Методи, засновані на теорії ефективної конкуренції. Суть підходу полягає в оцінці здібностей підприємства по забезпеченню КС. Кожна із сформульованих у ході попереднього аналізу здібностей підприємства по досягненню конкурентних переваг оцінюється за допомогою або техніко-економічних показників, або балів, виставлених експертами.

4) Комплексні методи. Оцінка КС підприємства в рамках подібних методів ведеться на підставі виділення поточної і потенційної КС підприємства. У більшості випадків поточна КС визначається на підставі оцінки КС продукції підприємства, потенційна – за аналогією з методами, заснованими на теорії ефективної конкуренції.

Отже, авторами пропонується ряд підходів до оцінки КС підприємств сфери виробництва товарів. Однак, дані методики не можна повною мірою застосувати до оцінки КС підприємств сфери послуг, що пов'язано з певною специфікою самого ринку послуг: на відміну від товарів, послуги споживаються в момент їх виробництва і не можуть зберігатися; послуги невіддільні від свого джерела, споживач стає залученим у процес виробництва і надання послуги; існує складність стандартизації якості послуг і т.д. Все вищезазначене доводить складність оцінки якості послуги, а як наслідок – і складність оцінки КС самого підприємства, що надає послуги.

Аналіз низки запропонованих у літературі методик оцінки КС підприємств сфери послуг [1, 2, 5; 7] показує, що вони можуть бути застосовні тільки до певної сфери послуг і найчастіше містять показники, які підприємство не має в своєму розпорядженні в силу закритості інформації про конкурентів.

Література:

1. Алексєєв А.А. Маркетингові дослідження ринку послуг. Навчальний посібник. – Спб.: Вид–во СПбГУЕФ, 2003. – 172 с.
2. Андрєєв І. Критерії конкурентоспроможності однорідних банківських послуг // Маркетинг. – № 1. – 1998 р. – З 35–40.
3. Кара А., Єрохіна Є. Порівняння методик оцінки конкурентоспроможності // "АІМ–Прес". – 2003. – № 12 (31).
4. Кротков А.М. Конкурентоспроможність підприємства: підходи до забезпечення, критерії, методи оцінки / А.М. Кротков, Ю.Я. Еленева // Маркетинг у Росії і за кордоном. – 2001. – № 6. – С.59–68.
5. Ліфиць І.М. Теорія і практика оцінки конкурентоспроможності товарів і послуг. – М.: Юрайт–М, 2005. – 224 с.
6. Мельник О.М. Систематизація досвіду оцінки конкурентоспроможності підприємств сфери послуг / О.М. Мельник // Збірник праць молодих вчених НУА. – Х. : Вид-во НУА, 2011. – С. 74–78.
7. Моїсеєва Н., Піскунова Н., Костін Г. Маркетинг і конкурентоспроможність освітньої установи (ВНЗ) // Маркетинг. – № 5. – 1999. – С. 77–89.
8. Фатхутдінов Р.А. Стратегічний маркетинг: Підручник / Р.А. Фатхутдінов. – М.: ЗАТ "Бізнес–шк." Інтел–Синтез ", 2000. – 638 с.

УДК 338.47

Стрельчук Є.М., к.е.н., професор, **Калугіна Н.А**., викладач
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

МОНІТОРИНГ РИЗИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток конкуренції на ринку послуг зв'язку призводить до низки наслідків, серед яких не останнє місце займає загострення проблеми ризиків у діяльності підприємств, що надають телекомунікаційні послуги. І, якщо підприємства, які з'явилися на ринку відносно нещодавно, почали своє існування у ринкових умова і були готові до наявності великої кількості ризиків, то підприємства, які довгий час належали та подекуди продовжують належати державі, більшість свого існування працювали як монополісти, тому не були готові до подолання тих ризиків, які не були притаманні їх діяльності до активізації конкуренції на ринку телекомунікаційних послуг.

В останні роки на ринку телекомунікаційних послуг працює низка операторів фіксованого та мобільного зв'язку, серед яких – публічне акціонерне товариство «Укртелеком». Це одна з найбільших компаній України, яка надає повний спектр телекомунікаційних послуг в усіх регіонах країни, надає соціально-значущі послуги та користується попитом у споживачів, що історично склався за довгі роки існування.

Спираючись на аналіз літературних джерел [1], а також на статистичні данні, в роботі виділено такі ризики:

1. Ризики, пов'язані з можливою зміною політичної ситуації, економічних та соціальних умов в країні та світі, що призводить до невизначеності щодо умов господарювання.
2. Ризики пов'язані з українським фіскальним законодавством.
3. Технологічні ризики, пов'язані з функціонуванням та розвитком інфраструктури зв'язку, технологічними інноваціями та конвергенцією технологій, що вимагає від підприємства придбання ліцензій та обладнання.
4. Інфляційній ризик, який пов'язано із збільшенням витрат на будівельно-монтажні роботи, енергоресурси, матеріали, запасні частини, послуги сторонніх організацій за виконання робіт з обслуговування діяльності, тощо.
5. Інформаційний ризик, який виникає при неправильній організації інформаційних потоків в межах підприємства, а також при отриманні неточних, несвоєчасних та неповних відомостей із зовнішнього середовища.
6. Ризик відсутності попиту, що може привести підприємство до значного погіршення фінансового стану.

7. Кредитний ризик виникає в результаті невиконання контрагентом зобов'язань за договором, що спричиняє виникнення фінансового збитку з іншої сторони.

8. Ризик ліквідності, що визначає ймовірність невиконання компанією своїх фінансових зобов'язань.

9. Ринковий ризик включає в себе ризики зміни процентних ставок, валютний ризик та інший ціновий ризик, які впливають на доходи або на вартість фінансових інструментів.

10. Ризик втрачених фінансових переваг.

На наш погляд, одним з найбільш серйозних ризиків в умовах активного розвитку конкуренції є ризик втрати попиту на послуги. Для телекомунікаційного підприємства цей ризик обумовлений тим, що практично всі послуги так чи інакше стосуються надання телекомунікаційних послуг або обслуговування споживачів. Тому для подолання даного ризику доцільно диверсифікувати продуктовий портфель, що дозволить компенсувати втрати в одному сегменті послуг за рахунок інших. Диверсифікованість діяльності телекомунікаційного підприємства дозволить збільшити його конкурентні переваги, конструктивно використовувати ці переваги на внутрішньому та зовнішньому ринку, створить об'єктивні передумови для підвищення конкурентоспроможності підприємства і його послуг, що важливо в умовах постійного посилення конкуренції.

Література:

1. Черкасов В.В. Проблемы риска в управленческой деятельности. – М.: Рефл–бук, К. : Ваклер, 1999. – 288 с.

УДК 338.2

І.І. Галак, к.е.н., доцент
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день консалтинг в Україні знаходиться на стадії формування галузі. При цьому, формування ринку консалтингу і консалтингових послуг відбувається не еволюційно, а революційно. Зазначимо, що ринок консалтингу і консалтингових послуг в Україні на початку 2010 року був підданий повномасштабному маркетинговому дослідженню. Замовником маркетингових досліджень виступила Програма Ділових Консультацій Європейського Банку Реконструкції та Розвитку, а проведенням маркетингових досліджень займалася Інвестиційно-

консалтингова група «Астарта-Таніт». Однією з цілей маркетингового дослідження було виявлення проблем, які перешкоджають розвитку ринку консалтингових послуг в Україні, у зв'язку з тим, що саме проблеми є ключовою ланкою в переосмисленні підходу до консалтингу.

Отже, спробуємо більш детально і об'єктивно розкрити тему затребуваності консалтингових послуг. Користуючись даними маркетингового дослідження, нами узагальнені та виділені наступні основні проблеми консалтингової діяльності в Україні, а саме:

– слабка обізнаність потенційних споживачів про ринок консультаційних послуг та його можливості;

– складність отримання об'єктивної інформації про консалтингові компанії та їхні послуги, обсяги та якість наданих послуг;

– недовіра до консалтингу в цілому, обумовлена не завжди достатнім рівнем професіоналізму з боку консультантів;

– низький рівень інтеграції українських консалтингових компаній в міжнародні співтовариства консалтингу;

– низька активність професійних об'єднань ринку консалтингу в Україні.

Висновки компанії-дослідника можна підтвердити, ґрунтуючись на власному досвіді та тенденції українського ринку консалтингу та консалтингових послуг. З тією лише поправкою, що усі перераховані консалтингові проблеми, насправді, є наслідком однієї – незрілості консалтингового ринку.

Консалтинг в Україні знаходиться на стадії формування галузі. При цьому, формування ринку консалтингу і консалтингових послуг відбувається не еволюційно. Тобто, ми штучно прискорюємо процес дозрівання консалтингового ринку, запозичуючи вже перевірені і зарекомендовані методики та знання, взяті з більш зрілих західних консалтингових ринків, які пройшли свій природний шлях розвитку і становлення.

Процес революційного формування ринку консалтингу в Україні обумовлюється загальною глобалізацією світового ринку і ринку консалтингових послуг зокрема, що прийшла до нас разом з мультинаціональними корпораціями.

Зазначене підтверджують маркетингові дослідження – ринкова частка світових лідерів консалтингових послуг Deloitte, Ernst & Young, McKinsey, PWC тощо, що функціонують і в Україні, становить до 80% за деякими напрямками консалтингу. Найбільш «місцевим» напрямком консалтингу виявилися послуги в сфері IT. В консалтинговому напрямку частка світових лідерів складає всього 10%. Що ж таке «незрілість консалтингового ринку»? Факт чи проблема? Як відомо, з фактом боротися марно, а проблему вирішити не тільки можна, а й треба.

За прогнозами дослідників, падіння затребуваності консалтингу в Україні, обумовлене економічною кризою, мало припинитися в поточному році, і в 2013 практично вийти на рівень 2008 року (423 млн. дол. в 2008 році і 392 млн. дол. в 2013 році.) Прогноз хоч і не дуже втішний, однак, і не критичний. За даними відкритих джерел інформації темпи зростання ринку консалтингу трохи відстають від прогнозованих. Перш за все, це обумовлено загальними економічними та політичними тенденціями, присутніми в нашій країні. Тому, зниження швидкості розвитку ринку консалтингу і консалтингових послуг, з точки зору фінансових потоків, очевидно. З нашої точки зору це факт, з яким досить складно боротися на рівні консалтингового агентства.

Отже, можливий успіх консалтингових організацій в Україні багато в чому залежить від їх готовності до нововведень, адаптованості набору послуг до потреб клієнтів, пошуку нових продуктів і ринків, застосування нових методів втручання та внесення змін під час реалізації консультаційних пропозицій. Майбутнє консалтингу нерозривно пов'язане з підвищенням професіоналізму консультантів, високою якістю виконання замовлень, дотриманням етичних стандартів, здатних задовольнити потреби клієнтів.

УДК 005.336.3

І.Ю. Кутліна, к.т.н., доцент
Інститут реклами (м. Київ)

ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ

В сучасних економічних умовах керівники виробничих і торговельних підприємств, компаній та фірм, які здійснюють діяльність на ринку послуг, аналізуючи причини зниження обсягів продажів і отриманих прибутків, приходять до висновку, що результатом такої ситуації є низька якість самої продукції, незадовільний рівень якості надання послуг, поганий дизайн паковання, непрофесійне поводження персоналу та ін. Все це негативно впливає на втрату компаніями клієнтів.

Зростання конкуренції потребує від компаній все більших зусиль і матеріальних витрат на залучення кожного нового клієнта. Споживач при виборі товару або послуги орієнтується і на ціни і на якість його обслуговування.

Керівництво компаній, усвідомлюючи це, виділяє як один із пріоритетних напрямів своєї діяльності високу якість обслуговування клієнтів, що вимагає від компанії проведення достовірної оцінки рівня

якості обслуговування споживачів, створення та впровадження ефективної системи контролю якості обслуговування клієнтів.

Система якості обслуговування споживачів є сукупністю реалізованих в компанії різних методів і засобів, здатних забезпечити задоволення потреб споживачів у високоякісних товарах і послугах за прийнятний час.

Системи управління якістю обслуговування споживачів у компаніях повинні містити у собі:

– регламенти (стандарти) процесів обслуговування;

– систему навчання співробітників;

– систему контролю якості обслуговування;

– систему управлінської звітності й показників;

– структуру суб'єктів процесу управління.

Важливими показниками функціонування такої системи в компанії є рівень якості обслуговування та задоволеності клієнта, що залежить від якості товарів і послуг, технології їх продажу, швидкості обслуговування споживачів, професіоналізму персоналу, рівня його мотивації. Не менш важливими факторами є стратегічні цілі й тактичні завдання компанії на ринку.

Функціонування системи обслуговування вимагає від керівництва компанії систематичного контролю якості обслуговування.

Контроль якості обслуговування споживачів потребує розробки та впровадження в компанії ефективної системи зворотного зв'язку з клієнтами. Висока якість обслуговування спрямована на задоволення очікувань клієнта, тому для керівництва компанії надзвичайно важливим має бути планування та організація досліджень, пов`язаних з вивченням думки споживачів про якість їхнього обслуговування.

Ефективним способом підтримки якості обслуговування клієнтів в компанії може бути система Mystery Shopping, яка дозволяє здійснити оцінку рівня якості обслуговування з точки зору споживача. Впровадження в компанії зазначеної системи сприятиме покращенню якості товарів, підвищенню рівня надання послуг та ефективності роботи персоналу компанії.

Не менш важливим для компанії повинно бути налагодження комунікацій з клієнтами за рахунок створення call-центрів, впровадження потужних IT інструментів тощо.

Застосування компанією такого показника як індекс клієнтської задоволеності дозволить її керівництву здійснити точну і достовірну діагностику рівня якості обслуговування споживачів та на основі отриманих результатів розробити відповідні заходи, спрямовані на покращення якості обслуговування клієнтів і підвищення ефективності діяльності компанії в цілому.

УДК 339.94

М.В. Пахомовська, к.е.н.
ПВНЗ «Нікопольський економічний університет»

СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Розвиток сучасного підприємництва в умовах глобалізації й інтеграції світової економіки, пов'язаний з інтеграційними економічними процесами у світовому господарстві, стійкими кризовими проявами в економіці України та країнах Європи та економічними реаліями, які відбуваються в країні.

Аналіз останніх досліджень показав, що специфіку формування сучасного підприємництва вивчено і висвітлено поки ще недостатньо. Необхідно об’єктивно оцінювати вплив підприємницької діяльності на транснаціоналізацію економіки на державному і регіональному рівнях.

Враховуючи те що сучасне підприємництво як особливий ризиковий вид діяльності спрямоване на отримання підприємницького прибутку і є проявом господарської та організаційної творчості й новаторства і може розвиватися у всіх сферах економіки, повноцінно проявляється за відповідних соціально-економічних умов та інноваційного забезпечення. Досвід розвинених країн вказує, що ефективність підприємництва безпосередньо впливає на взаємодію національної та світової економіки.

Мале підприємництво є своєрідним універсальним інструментом участі мільйонів громадян як в економічному житті власних країн, так і в системі міжнародного розподілу праці, виступаючи для економічно свідомих громадян як своєрідний засіб існування і стимул до самовдосконалення.

Але є чимало причин, що стримують розвиток малого підприємництва в Україні, які можна ранжувати, як на державному рівні, регіональному і рівні підприємства а саме:

1. Недосконаліть законодавчої та нормативної бази щодо створення сприятливих умов розвитку малого та середнього підприємництва.
2. Відсутність реальних і дієвих механізмів фінансово-кредитної підтримки.
3. Низька інвестиційна активність, відсутність переливу ресурсів з фінансового сектору економіки в реальний.
4. Недостатній рівень теоретичної підготовки менеджерів і персоналу з управління та маркетингу, відсутності досвіду та низької культури ведення бізнесу, низька продуктивність праці.
5. Нерозвиненість інфраструктури підтримки малого підприємництва, зокрема системи інформаційних, консультаційних і навчальних послуг.
6. Недовіра іноземних партнерів.

7. «Тінізація» малого підприємництва.

8. Нерівні можливості в конкуренції з великим номенклатурним бізнесом.

Вирішення деяких з цих проблем можливе шляхом розробки відповідної стратегії розвитку малого підприємництва в Україні на загальнодержавному і регіональному рівнях, по-друге, успішне виконання стратегії залежить від послідовного впровадження стратегічних заходів на регіональному рівні, по-третє, стратегія має враховувати всі аспекти діяльності малих підприємств. При цьому повинні бути узгоджені відповідні організаційно-економічні механізми та «соціальна складова» виробничої стратегії на всіх рівнях адже соціально-економічні важелі в діяльності підприємства є нерозривні. Механізм функціонування підприємства має містити власну стратегічну підсистему, спрямовану на складання, аналіз і перегляд балансу зовнішніх і внутрішніх факторів, які передбачають розробку та коригування заходів щодо формування середовища (у можливих межах) та пристосування до нього підприємства. Досвід показує, що більшість підприємств, які зорієнтовані лише на внутрішні проблеми, зазнають краху.

Можливості подальшого розвитку ефективної підприємницької діяльності, розв'язання вищезазначених проблем доцільно розпочинати із залучення кваліфікованого потенціалу, який має досвід підприємницької діяльності, володіє навичками аналізу ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень в умовах високої динаміки ринку та його глобалізації.

Інноваційна складова повинна стати пріоритетною в стратегії економічної політики підприємства. Без неї неможливо швидке подолання кризи і економічне зростання. Необхідно, щоб підприємства намагалися якомога скоріше впроваджувати інновації у виробництво чи у роботу підприємства.

Таким чином, вирішення проблем підприємництва можливо, як за рахунок державної підтримки, щодо формування ресурсів та створення правового й економічного клімату, що дає змогу малому бізнесу розвиватись, а також розробки власної стратегії, що охоплює всі сторони діяльності і дозволяє передбачити зв'язок між перспективами та проблемними зонами при прийняті відповідних рішень.

УДК 658.8:338

В.В. Яцура, к.е.н., професор
Львівський національний університет імені Івана Франка

СИЛЬНА КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ОРГАНІЗАЦІЇ

Дослідження, проведені багатьма вченими-управлінцями підтвердили, що технології і структура організації не є єдиними важливими змінними чинниками, що сприяють економічному зростанню. А економічні успіхи ряду країн Азії пов'язані саме з культурою. Результати кореляційних досліджень між сильними культурами організацій і ефективність їх роботи встановили, що економічне зростання не можна пояснити тільки діями людини економічної [1].

Як цілісне поняття культура відображає певний рівень розвитку суспільства і людини, який виражається у типах і формах організації життя і діяльності людей та у створюваних ними матеріальних і духовних цінностей.

Культура, як конкурентна перевага організації, наділена особливим статусом. По-перше, повинна бути націлена на єдність і згуртованість, бути тим центральним стержнем (ядром), який забезпечує синергетичну єдність всіх елементів організації. По-друге, мають бути розроблені набори більш розвинутих культурних характеристик. По-третє, ціль менеджменту по відношенню до культури повинна будуватись не тільки на інтегруючих аспектах, а на відмінностях, специфічності та індивідуальності культури. Це означає, що будь-який аналіз роботи організації має бути культуральним аналізом культурально різноманітних практик і виявлення сильних сторін організації та їх розвитку як конкурентної переваги конкретної організації. Більше того, пошук відмінностей, специфічності, гетерогенності і індивідуальності культури сприяє поясненню і врахуванню ірраціональних аспектів поведінки груп і команд та організації.

Формування сильної культури, як конкурентної переваги організації, ґрунтується на теорії децентралізації, яка забезпечує більшу автономію, наділення владою груп та команд організації. Підтримка прав кожної окремої людини дає можливість їм виділятись у колективі і зробити такий вибір, який відображає їх конкретну ситуацію. Тому тенденція до централізації культури управління – це відповідь на можливості врахування і індивідуальності кожної організації.

Слід зазначити, що не можна вдаватись до крайностей. Моральні і соціальні переконання та цінності будуються на основі об'єктивно не вирішуваних концептуальних протилежностей (біле-чорне). Тому

амбівалентність і невизначеність (сильна і слабка культура) пронизують наш досвід.

В умовах прориву і розвитку інформаційної технології, логіка оцінки культури, її поділу на сильну і слабку та усвідомлення їх недоліків, характеризується циклічністю, взаємодією, а не лінійною прогресією. Логіка і/і, а не вибір або/або означає, що протилежності не існують самі по собі, вони взаємозв'язані. Надання переваг одній з них, залежить від ситуації, наприклад, забезпечення можливостей для успішної конкуренції. Усвідомлення недоліків децентралізації культури управління у великих компаніях, обумовило початок нового процесу рецентралізації.

Зазначені підходи формують характеристики, з допомогою яких можна оцінити рівень культури організації і планувати її зміни. До них належать [2]:

– новаторство і прийняття ризику, стимулювання творчості працівників та їх готовність приймати ризик на себе;

– увага до деталей і дрібниць, вимога прояву точності та аналітичних здібностей;

– орієнтуватись на результат, а не на методи і процес досягнення;

– орієнтуватись на людей і врахування впливу управлінських рішень на персонал;

– орієнтованість на колектив, спрямованість виробничої діяльності на колектив, а не окремого працівника;

– агресивність і кар'єризм працівників у порівнянні з їх поступливістю і здатністю співпрацювати;

– стабільність і націленість на збереження існуючого стану чи скерованість на ріст і дальший розвиток організації.

Кожна із зазначених характеристик може проявлятись в організації різною мірою. Комбінування їх створює можливості для формування різних культур та їх спрямованості на працівників. Надзвичайно важливим є внутрішній рівень культури, який відображає фундаментальні цінності, які знаходяться на глибинному рівні свідомості. Вони подаються у вигляді цікавих ідей, правильного способу дій, самостійного творчого мислення, забезпечення потрібних взаємовідносин між працівниками і організаціями.

Сила культури вимірюється сприйняттям основних фундаментальних цінностей та обов'язками співробітниками по відношенню до цих цінностей. Сильна культура залежить від таких чинників як розмір організації, тривалість її існування, інтенсивності і формування культури, плинності кадрів тощо. Важливе місце належить сповідуванню культурою таких моральних чинників як розсудливість, справедливість, поміркованість, мужність і довіра.

Скерованість культури управління у великій мірі залежить від ступені невизначеності зовнішнього середовища, його змінюваності і складності. Для аналізу тенденцій і можливостей зовнішнього середовища менеджери

використовують організаційне самонавчання. В управлінській практиці цей підхід реалізується за допомогою системної моделі «навчаючих» організацій, які здійснюють організаційний і свідомо керований процес самонавчання, що забезпечує повне переосмислення і переоцінку організаційних цілей, культурних цінностей і переконань та впровадження необхідних змін. Основними принципами діяльності «навчаючих» організацій виступають концентрація уваги на цінності системи, а не на її окремих елементах, на рівності, взаємній повазі і довірі між працівниками, винагорода творчої енергії працівників за розробку і впровадження інноваційних продуктів та формування творчих особистостей забезпечення активного інформаційного обміну для співробітництва і навчання.

В результаті, отримані знання та зміни становляться частиною культурних цінностей та структури організації.

Література:

1. Камінне С. Реконструкція стратегії / Пер. з англ. – Х.: Видавництво Гуманітарний центр, 2010. – С. 246.
2. Робінс, Стівен П., Коултер, Мері. Менеджмент, 6-е видання.: Пер. з анг. – М.: Видавничий дім „Вільямс”, 2002. – С. 114–118.
3. Chatan I. A., K.A. Jehn, Assessing the Relationship between Indasty Characteristics and Organizational Culture: How Different Car You Be?” Academy of Management Journal, June 1994, P. 522–553.

УДК 33.65.04

Л.М. Болдирєва, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН ЩОДО УПРАВЛІННЯ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНИМИ ПОСЛУГАМИ

Український ринок транспортно-логістичних послуг перебуває на стадії становлення. Постійно зростаючі товаропотоки на напрямку ЄС-Україна загострюють і без того складну ситуацію. Тому виникає необхідність вивчення європейського досвіду використання транспортної логістики.

Цікавим є досвід логістичного альянсу ТОВ «Синергія Логістик» та ТОВ Логістичної Корпорації «Золоте море», що має 12-ти річний успішний стаж в області транспортного експедирування збірних вантажів, забезпечує грамотний та відповідальний сервіс з перевезення збірних вантажів морським, залізничним і автомобільним видом транспорту з доставкою до складу замовника з/в Австралії [1].

До сфер спеціалізації шведських компаній належить випуск високотехнологічної продукції, націленої на підтримку енергозбереження та збереження природних ресурсів. Як і доставка вантажів з Голландії, відправка товарів з Швеції виконується наземним, морським або повітряним транспортом. Але самою швидкою і якісною визнана доставка вантажів з Швеції, що забезпечується за рахунок прекрасної системи доріг і швидкісних автострад [2].

Програма розвитку логістичної системи передбачила створення на території Білорусі близько 50 транспортно-логістичних центрів (ТЛЦ), які зможуть надати вантажоперевізникам весь комплекс послуг. Введення в дію нових транспортно-логістичних центрів, готових працювати за правилами Митного союзу і Єдиного економічного простору, буде сприяти розвитку ринку транспортних послуг Білорусі, формуванню прогресивних схем доставки вантажів з використанням різних видів транспорту і удосконалення транспортної інфраструктури [3].

Завдяки широким транспортним можливостям, російська компанія «Еврика-логістик» здійснює автомобільні, морські та авіаційні перевезення вантажів будь-яких габаритів по всій території РФ, країн СНД і Далекого зарубіжжя. Ряд логістичних операцій у сфері вантажоперевезень дозволяє найкращим чином оптимізувати всі процеси з доставки вантажів, доставити їх якнайшвидше в пункт призначення і, крім того мінімізувати витрати з доставки та пов'язані з доставкою вантажу ризики. Оптимізація витрат при цьому досягається за рахунок економії використання масштабів вантажоперевезень, вибору найбільш оптимальних схем руху транспорту, швидкого і правильного оформлення документації [4].

Таким чином, розвиток вітчизняного ринку транспортно-логістичних послуг – це не просто транспортування вантажу якимось видом транспорту з пункту відправлення до пункту призначення, а комплекс логістичних операцій, таких як інтер- і мультимодальні перевезення, завантажування та розвантажування, складування та зберігання вантажів, їх обробка (комплектація, консолідація) тощо.

Література:

1. Сборные грузы из/в Австралии. Профессиональная транспортная логистика. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.alianca.ru/tag.
2. Програма розвитку логістичної системи Білорусі. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.aviv–trans.com/perevozka–i–dostavka–sbornykh–gruzov/iz–shvecii.html.
3. Транспортная логистика: перспективы развития в ЕЭП / ИРУП «Национальный центр маркетинга и конъюнктуры цен» Министерства иностранных дел Республики Беларусь. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ncmps.by/.
4. Транспортная логистика / Компания «Эврика–логистик» в Санк–Петербурге. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurlog.ru/transportnaya–logistika.

УДК 339.138 : 711.16

Н.А. Дробітько, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗОВНІШНІЙ МАРКЕТИНГ ПРОЕКТІВ

Посилення конкурентної боротьби, мінливість ринкового оточення будь-якої сучасної компанії чи організації потребують від них здатності швидко та ефективно реагувати на ці події реалізацією різноманітних проектів як заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей на протязі визначеного періоду і за встановленим бюджетом з урахуванням часових, ресурсних і фінансових обмежень. Реалізація проектів передбачає не тільки їх планування у поєднанні з процесами регулювання й контролю, а й аналіз готовності ринку до появи продукції проекту, визначення заходів, що сприяють проведенню ефективної збутової політики, організацію просування товару на ринок.

Необхідність ефективно вирішувати численні проблеми маркетингу сучасних проектів обумовлює великий інтерес до них широких кіл спеціалістів з управління та організації в різних галузях економіки [1-3].

Маркетинг визначається як послідовна орієнтація підприємства або організації на потреби ринку. В маркетингу проектів сторона, яка пропонує, прагне до того, щоб проект був прийнятий замовником, зв’язок між замовником і виконавцем в цей момент визначається інтенсивним обміном інформацією й консультаціями. Проект може бути здійснено тільки за умови інтегрального підходу, який враховує як потреби замовника, так і можливості виконавця [1].

Особливе значення має зовнішній маркетинг проектів, коли замовник та виконавець належать до різних підприємств та на їх діяльність впливають фактори конкурентної боротьби, інституційні обставини, правова ситуація. Підприємство, що пропонує свою продукцію, не може враховувати тільки умови самостійного планування, тому що залежить від сукупності обставин, які формуються за його межами, хоча, безумовно, є важливим використання таких контрольованих елементів як процес розробки проекту, інтенсивність реклами, система ціноутворення.

Для інтенсивного аналізу ринку сторона, яка пропонує проект використовує інструменти (комплекс) маркетингу, що відомі в англомовній літературі як «чотири «р» – product (продукт), price (ціна), promotion (просування), place (місце, розподіл) [2].

При зовнішньому маркетингу проектів основним інструментом є «п’ята р» – proposal (пропозиція), формування якої потребує аналізу. Пропозиція одночасно є однією з основних категорій економічної теорії та функцією маркетингової практики. Як економічна категорія пропозиція

розглядається з позицій якісно-кількісних характеристик властивостей певного продукту. Як функція маркетингової практики пропозиція розглядається з позицій специфічних процедур і технологій, спрямованість і зміст яких формується властивостями предметів та умовами обміну, а також ролі, яку вона виконує при формуванні ділових відносин між потенційними партнерами у спільній діяльності.

Для маркетингу проектів аналіз стратегічної позиції підприємства і проекту, мають вирішальне значення [3]. Для того, щоб опанувати значну кількість пов'язаних з проектами пропозицій в рамках одного підприємства, їх необхідно упорядкувати за допомогою критерію відбору, який повинен орієнтуватися на основні елементи стратегії.

Сутність стратегічної складової полягає в тому, щоб не допустити невигідної для підприємства сукупності проектів. Тільки в тому випадку, коли проекти відповідають розробленій стратегії, сприяють досягненню довгострокових цілей і вписуються в принципи призначення підприємства, вони можуть бути ефективними.

Література:

1. Дробітько Н.А. Теоретичні та методичні аспекти стратегічного менеджменту проектів. // Коммунальное хозяйство городов: Научн.-техн. сб. Вып 61. (Сер. "Эконом. науки"). – К. : Техніка, 2005. – С. 164–169.
2. Пинто Дж. К. Управление проектами. /Пер. с англ. под ред. В.Н.Фунтова. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с.
3. Светуньков С.Г., Мельников М.Н. Принятие решений в сфере маркетинга. – Ульяновск : Изд-во Ульяновского гос. университета, 2009. – 248 с.

УДК 334.722

Чайкіна А., аспірант, **Гапчич А**., аспірант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В сучасних умовах економічного розвитку досить гостро постає питання своєчасного виявляння та ефективного формування наявного підприємницького потенціалу. Підприємництво виступало і виступає рушійною силою економіки, а його розвиток, в свою чергу залежить від сформованих умов створення і реалізації підприємницького потенціалу. Підприємницький потенціал має свої специфічні особливості, які визначаються характерними рисами наявної економічної системи. Для української економіки дослідження підприємницького потенціалу є достатньо новим, оскільки в минулі роки існування такої економічної

категорії як «підприємницький потенціал» не знаходило свого відображення. Саме тому дослідження формування підприємницького потенціалу підприємств є актуальним і своєчасним. Питаннями визначення потенціалу підприємств займалися наступні вчені-економісти, як: В. Авденко [1], І. Ансофф [2], О. Ареф'єва [3], І. Бузько [4], Є. Лапіна [7] та інші.

Існують різні підходи до визначення поняття «підприємницький потенціал». Так, І.М. Рєпіна [9] вважає, що підприємницький потенціал – це сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, технічних, фінансових, інноваційних і т. п.), навичок і можливостей керівників, спеціалістів та інших категорій персоналу щодо виробництва товарів, здійснення послуг (робіт), отримання максимального доходу (прибутку) і забезпечення сталого функціонування та розвитку підприємства. Відомий вчений-економіст О.І. Олексюк розуміє категорію «підприємницький потенціал» як максимально можливу сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання (ситуаційно-ринкова складова) з урахуванням ресурсних, структурно-функціональних, часових, соціокультурних та інших обмежень.

Основний зміст поняття «підприємницький потенціал» полягає в інтегральному відображенні поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних її персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси.

Підприємницький потенціал – це складна, динамічна, поліструктурна система, яка має певні закономірності розвитку, що вирішальною мірою впливає на ефективність економіки, темпи та якості її зростання. Підприємницький потенціал характеризується такими рисами [5]:

1) підприємницький потенціал визначається його реальними можливостями в тій чи іншій сфері соціально-економічної діяльності, причому не тільки реалізованими, а й нереалізованими з будь-яких причин;

2) можливості будь-якого підприємства здебільшого залежать від наявності ресурсів і резервів (економічних, соціальних), не залучених у виробництво;

3) підприємницький потенціал визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але ще й навичками різних категорій персоналу до його використання з метою виробництва товарів, здійснення послуг (робіт), отримання максимального доходу (прибутку) і забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку виробничо-комерційної системи;

4) рівень і результати реалізації підприємницького потенціалу (обсяги виробленої продукції або отриманого доходу (прибутку) визначаються

також формою підприємництва та адекватною їй організаційною структурою.

Спираючись на основні характеристики підприємницького потенціалу, можна стверджувати, що його модель визначається: обсягом та якістю наявних у нього ресурсів (кількістю зайнятих працівників, основними фондами або матеріальними запасами, фінансовими та нематеріальними ресурсами); освітнім і кваліфікаційним рівнем, психофізіологічними та мотиваційними здібностями керівників та інших категорій персоналу створювати певні види продукції; можливостями менеджменту оптимально використовувати наявні ресурси підприємства й оновлювати його організаційні структури; інформаційними можливостями; інноваційними можливостями підприємства щодо оновлення техніко-технологічної бази виробництва, переходу на випуск нової конкурентоспроможної продукції; фінансовими можливостями залучення коштів, яких бракує (кредитоспроможністю, внутрішньою та зовнішньою заборгованістю у сфері фінансів) та ін. [6].

Виходячи з вищенаведеного, можна стверджувати, що формування підприємницького потенціалу – це процес ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм задля стабільного розвитку та ефективного відтворення. Об'єктні складові підприємницького потенціалу споживаються і відтворюються у тій чи іншій формі в процесі його функціонування. До них належать інноваційний потенціал, виробничий потенціал, фінансовий потенціал, потенціал відтворення. Суб'єктні складові підприємницького потенціалу пов'язані із суспільною формою їх виявлення. До цих складових відносяться науково-технічний капітал, управлінський капітал, потенціал організаційної структури управління, маркетинговий потенціал).

В проведенні оцінки підприємницького потенціалу, з метою реалізації своїх інтересів, зацікавлені: управлінці, акціонери, постачальники, кредитори, інвестори, держава, страхові фірми.

Головними цілями оцінки підприємницького потенціалу є:

– підвищення ефективності поточного управління підприємством або фірмою;

– прийняття обґрунтованих управлінських рішень;

– розроблення плану розвитку;

– здійснення інвестиційного проекту розвитку бізнесу;

– визначення вартості підприємства у разі його купівлі та продажу цілком або частинами;

– реструктуризація підприємства;

– визначення бази оподаткування;

– визначення кредитоспроможності підприємства і вартості застави;

– укладення страхової угоди, в процесі чого виникає необхідність визначення вартості активів [8].

В підсумку можна зробити висновок, що в сучасних умовах формування ринкових відносин важливу роль у стабільній роботі підприємств відіграють їх ресурси, що становлять основу підприємницького потенціалу. Від джерел формування основного і оборотного капіталу, трудового потенціалу та ефективності їх використання залежать економічні показники діяльності підприємства, зокрема такі як обсяги діяльності, доходи, витрати, прибуток, і т.д. Незважаючи на те, що поняття підприємницький потенціал часто використовується в сучасній науковій літературі, ні в нашій країні, ні за кордоном немає загальноприйнятого визначення чи комплексних досліджень даної категорії.

Таким чином, важливість вивчення питання щодо формування підприємницького потенціалу та шляхів підвищення його ефективності з практичної точки зору полягає в тому, що потенціал розвитку будь–якого підприємства визначає результати його діяльності за певний період, отже надає власникам можливість зіставити свої очікування із запланованими результатами.

Література:

1. Авдеенко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В.Н. Авдеенко,В.А. Котлов.– М.: Экономика, 1989.– 240 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф / науч. ред. и авт. предисл.Л. И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Ареф’єва О.В. Планування економічної безпеки підприємств / О.В.Ареф’єва, Т.Б. Кузенко. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 210 с.
4. Бузько І.Р. Стратегічний потенціал і формування приорітетів у розвитку підприємств: моногр. / І.Р. Бузько, І.Є. Дмитренко, О.А. Сущенко. – Алчевськ: Вид-во ДГМІ, 2002. – 216 с.
5. Должанський І.З. та ін. Управління потенціалом підприємства. – К.: ЦНЛ, 2009.– 362 с.
6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: ЦНЛ, 2010. – 352 с.
7. Лапин Е. В. Экономический потенциал предприятия : моногр. / Е. В. Лапин. – Сумы: Итд «Университетская книга», 2002. – 310 с.
8. Перерва П.Г. Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності: навч. посібник / П.Г. Перерва, О.М. Гаврись, М.І. Погорєлов. – Х.: НТУ «ХПІ», 2004. – 640 с.
9. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. — К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.

УДК 339.1(075)

Арніязова М.Р., магістрант
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВНОГО ЭЛЕМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ

Переход нашей страны на новую систему хозяйствования, конечно же, затронул и предприятия. Ранее руководители советских предприятий даже не задумывались о конкуренции, о повышении эффективности, об увеличении прибыли, так как предприятия не являлись собственностью начальника или директора.

Ныне же политика предприятия полностью изменилась и руководство вынуждено включать в аппарат управления службу маркетинга. Специалисты в области маркетинга на предприятии называются маркетологами. Задачами маркетологов являются исследования рынка, товаров, конкурентов, потребителей и других областей. Служба маркетинга занимается разработкой тактики фирмы и осуществлением товарной, ценовой, сбытовой политики и стратегии продвижения товара на рынке.

Как известно маркетинговая политика предприятия включает в себя товарную, ценовую, сбытовую политику, а также политику продвижения товара на рынке. Именно по такой схеме будет изложена политика предприятия: от выбора товара, определения его цены, различных методов сбыта до конечного этапа – продвижения товара, этапа на котором наращивается прибыль предприятия от продажи товара [1, с.32].

Таким образом, маркетинговая политика – часть общей политики компании. На основе проведенного анализа каждая компания строит общую систему целей. Ее можно представить следующим образом:

1. Цель компании, т.е. миссия (business mission);
2. «Личность» компании (corporate identity) – описывает традиции компании, проводимую политику, точки зрения, позиции менеджеров и работников. Именно «личность» компании создает ее имидж в глазах общества и в глазах его работников.
3. Приоритеты компании, т.е. на что компания ориентируется, в зависимости от уровня прибыли (на клиентов, на работников, на окружающую среду, на прибыль и рост);
4. Оперативные цели: на этом уровне задача менеджмента – представить миссию компании, с учетом ее приоритетов и ее «личности», как набор конкретных оперативных целей. Последние делятся на:

– общие цели (например, увеличить прибыль до...);

– цели функциональных подразделений (сюда и относятся цели маркетинга, а также цели закупок, цели производства и т.п.);

– цели по направлениям бизнеса;

– цели использования конкретных инструментов.

Весь диапазон целей компании можно сгруппировать по следующим категориям:

– цели, связанные с рынком (доля рынка, оборот, новые рынки);

– рентабельностью (прибыль, рентабельность собственного капитала и т.п.);

– финансами (кредитоспособность, ликвидность, степень самофинансирования, структура капитала);

– работниками (удовлетворенность работников, доход работников и социальная защищенность, социальная интеграция, развитие личности);

– престижем (независимость, имидж, политическое влияние, общественное влияние);

Необходимо учитывать, что все эти цели тесно связаны между собой. Исходя из поставленной цели, вырабатываются конкретные задачи для исполнителей. В ходе постановки конкретных задач указывается: что, кто, когда и как должен выполнять. Задача всегда конкретнее цели, из которой она вытекает.

Література:

1. Практикум по теории управления: Учебное пособие / Под ред. Ю.В. Васильева, В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – 2-е изд.доп. – М.: Финансы и статистика, 2005 – 354 с.

УДК 339 (477)

Е.Н. Бардзик, магістрант, **И.А. Маркина**, д.э.н., професор,
заведующая кафедрой менеджмента и администрирования
*Полтавский национальный технический університет
имени Юрия Кондратюка*

СУБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УКРАИНЫ В ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЕЁ ЭКОНОМИКИ

В Украине процесс становления рыночных институтов и необходимой инфраструктуры проходил в несколько этапов. На первом этапе были сформированы банковская система рыночного типа и первые елементы инфраструктуры фондового рынка. Обустройство денежного рынка осложнялось проблемами реорганизации и структурирования прежних финансовых учреждений и кардинальной сменой денежной политики НБУ.

Все значительные украинские банки были созданы в 1989–1992 гг. в период активного перераспределения котроля над государственными

финансовыми средствами. Период либерализации цен и галопирующей инфляции позволил собрать значительный частный капитал, который и растворил государственную долю в уставном фонде. Формирование двухступенчатой банковской системы Украины фактически закончилось к концу 1993 г.

Что касается фондового рынка, то этот новый для постсоциалистических государств институт рыночного хозяйства развивался и развивается совместно с организацией процедур приватизации государственного имущества. В Украине до начала 1996 г. преобладал внебиржевой рынок. Биржевой был представлен всего тремя фондовыми биржами – Украинской фондовой (УФБ), Киевской Международной (КМФБ) и Донецкой фондовой (ДФБ).

При попытках организовать мнебиржевой рынок была создана успешная ассоциация «Внебиржевая фондовая торговая система» (ПФТС) с участием 16-ти украинских компаний. ПФТС представляет собой одну из саморегулирующихся организиций, т. е. Некоммерческих неприбыльных ассоциаций, созданых учасниками одного вида бизнеса. Цель таких ассоциаций: обеспечение высокого професионального уровня своих членов; содейсвие честной равноправной деятельности; защита интересов ее членов. В настоящее время ПФТС больше служит в качестве информационой системы, лишь менее 10% котирующихся компаний проводят через нее сделки.

Существенную роль в развитии рыночной среды для постсоциалистической экономики сыграла приватизация государственных предприятий, которая дала возможность создать условия для нормальных рыночных сделок, способствовала появлению рынков капиталов.

Предложенная Фондом Госимущества схема продаж украинских предприятий была приближена к мировой практике. Конкурсам по продаже пакетов акций должны были предшествовать конкурсы среди советников и консультантов, которые эти пакеты должны были продавать.

С 1 января 1992 г. по 30 сентября 1998 г. было приватизировано 9887 предприятий с глубиной продажи не менее 70%, в том числе 6599 предприятий с глубиной продажи 100%. Больше всего было приватизировано мелких и средних предприятий. К 2000 году в частную собственность перешло более 50тыс. компаний.

Западных иностранных инвесторов больше привлекали предприятия энергетики и химии. Но они ждали установления стабильности в стране. Российский капитал, более привычный к условиям ведения деятельности в постсоциалистическом мире, более агрессивный и бесцеремонный, все активнее стремился захватить контроль над более ликвидными и перспективными предприятиями Украины.

В Украине уже на начало 2000г. начислялось 35260 акционерных обществ (ОАО – 33,6% и ЗАО – 66,4%).

Трансформация экономики во всех странах постсоциализма приводила к росту взаимозадолженностей предприятий. В Украине эта проблема наиболее остро проявилась в 1994 г. Причину взаимозадолженности предприятий видели в ограничительной денежной политике и дефиците ликвидности – это заставило взаимо кредитировать предприятия, чтобы сохранить производство.

Выведение капитала из предприятия, которое в денежной форме легко просматривается, в случаи неденежных расчетов не столь прозрачно. Если таких расчетов с неденежными инструментами много, то среди них легко скрыть операцию по выведению капитала. Многие эксперты считали, что накапливая долги на крупных предприятиях, которые находились под опекой властей, бізнес-группы преводили капиталы к небольшим мобильным посредникам. Иностранцы полагали, что взаимозадолженность сознательно использовалась для того, чтобы сделать невозможным какие–либо изменения в строну рыночных реформ. Но есть сомнения в том, что большую часть предприятий устраивало подобное положение, скорее, им приходилось приспосабливаться к существующему положению.

В 1997 г. было создано Агенство по вопросам банкротства. На основе исков Агенство формировало реестр неплатежеспомобных предприятий для которых разрабатывались планы оздоровления и реструктуризации. Агенство планировало сокращать задолженность пердприятий за счет санации и инвестирования, а также списывать отдельные долги.

Недостаточная развотость рыночных отношений в Украине в значительной степени была обусловлена неприятием местным бизнесом, властями и населением тех процедур, которые давно стали нормой в мировом рыночном хозяйстве.

УДК 339.3

С.О. Мотречко, магістрант, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних умовах маркетингова діяльність підприємств має певну специфіку, оскільки підвищується рівень невизначеності і ризику, зростає інтенсивність конкуренції, покупці стають усе більш вимогливими до якості товарів і послуг. Успішне функціонування підприємств у даних умовах залежить не тільки від удосконалення внутрішньогосподарської діяльності, а головним чином від того, як воно може пристосуватися до постійних змін у зовнішньому середовищі. В таких умовах необхідне

відмовлення від традиційних методів управління, перегляд основних цілей діяльності підприємства.

Управляти маркетингом означає так побудувати систему збирання інформації; дослідження ринку, реклами; маркетингову стратегію операцій просування продукту й обслуговування, щоб забезпечити максимальний ефект при раціональному мінімумі витрат на маркетинг.

Основою сучасного управління маркетинговою діяльністю є концепція маркетингу. Це філософія, спрямована на клієнта, що втілюється в життя підприємств, які намагаються обслуговувати клієнтів краще, ніж їхні конкуренти. Процес маркетингового управління передбачає наступні процеси:

– аналіз ринкових можливостей;

– пошук цільових сегментів ринку;

– формування стратегічних маркетингових програм;

– виконання й контроль стратегічних програм маркетингу.

У сучасних умовах концепції маркетингу отримують подальший розвиток:

– в основі концепції стратегічного маркетингу лежить орієнтація на споживачів і конкурентів: задоволення потреб споживачів і одночасне досягнення переваги над конкурентами шляхом створення товару з кращими споживчими параметрами або встановлення більш низької ціни;

– в основі концепції соціально етичного (громадського) маркетингу лежить орієнтація на задоволення потреб не тільки окремої особи, але і всього суспільства в цілому, що пов'язано з сучасними екологічними, сировинними, енергетичними та іншими проблемами людства. Відбувається узгодження прибутків підприємства, потреб покупців і інтересів суспільства;

– в основі концепції маркетингу відносин (максимаркетингу) лежить орієнтація на максимальне зміцнення індивідуальних відносин зі споживачами на базі широкого використання сучасних телекомунікаційних засобів;

– в основі концепції маркетингу в інформаційному середовищі лежить орієнтація на прямий контакт зі споживачами та забезпечення постійного діалогу з ними;

– в основі концепції територіального маркетингу лежить орієнтація на створення і підтримку престижу території в цілому: уявлень про привабливість зосереджених на ній природних, матеріально технічних, фінансових, трудових, організаційних, соціальних та інших ресурсів і про багатство можливостей для їх реалізації та відтворення;

– в основі концепції глобального маркетингу лежить орієнтація на інтернаціоналізацію ринків, на сприйняття їх не як окремих ринкових сегментів, а як єдиного цілого, де споживачі придбають широко відомі і зарекомендовані торгові марки.

Таким чином, управління маркетинговою діяльністю – найважливіша функціональна частина загальної системи управління підприємством, спрямована на досягнення узгодженості внутрішніх можливостей підприємства з вимогами зовнішнього середовища для забезпечення ефективної діяльності. Основними завдання сучасного підприємства, діючого на принципах концепції маркетингу, є: підпорядкування контрольованих параметрів на свою користь; пристосування до неконтрольованих параметрах свого асортименту, політики цін і т.д.

УДК 65.012.32

Ю.Ю. Тернюк, магістрант, **І.В. Черниш**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ОСНОВІ МЕТОДУ «ТОЧНО В СТРОК»: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ

В останні десятиліття промислове виробництво ускладнилось, зросли потреби до якості продукції та рівня обслуговування, скоротився час виведення нової продукції на ринок, в зв'язку з цим виникла необхідність вдосконалення методології та технології управління. На рівень прибутковості підприємства, обрану стратегію діяльності має неабиякий вплив застосування методів управління якістю. Відповідно, важливим є вибір саме тих методів управління якістю, які б найбільше відповідали умовам функціонування підприємства та були спрямовані на досягнення поставлених цілей.

Значний внесок у розвиток теорії, методології та історії розвитку управління якістю продукції зробили відомі вчені: А.В. Глічев, М.І. Круглов, І.Д. Крижанівський, О.Г. Лосицький, Т.В. Корнєєва, Е.М. Коротков, А.Фейгенбаум, Г. Тагуті.

Одним з найбільш істотних факторів, що визначають ефективність операційних витрат, для багатьох компаній є розмір запасів. З позиції фінансиста ідеальним станом для ведення бізнесу має бути відсутність будь-яких товарних запасів при повному забезпеченні виробничого процесу всіма необхідними компонентами. Найбільшого успіху у практичному втіленні цієї задачі домоглися японські компанії, в першу чергу автомобільні, створивши систему управління запасами «Точно у строк» (JIT − Justintime).

Система «точно в строк» намагається забезпечити досягнення таких цілей:усунення видів діяльності, які не додають вартості; забезпечення: нульових товарно-матеріальних запасів, нульових дефектів, 100%-ї своєчасності обслуговування. В системі JIT санкціонування виробництва

деталі, яка повинна проводитися на кожному робочому місці, генерується шляхом вимоги на деталь, що виходить з наступного робочого місця на виробничій лінії. Так як деталі споживаються на кінцевій складальній лінії, картки, в яких надана заявка на деталі, надсилаються для визначення потреби виробництва в деталях. Процес повторюється на всіх попередніх робочих місцях, просуваючи деталь через виробничу систему по мірі того, як вони стають потрібні, і, відповідно, визначаючи обсяги закупівель сировини та покупних деталей у постачальників. Широке поширення в логістичні й практиці концепції «точно в термін» пояснюється низьким рівнем запасів матеріальних ресурсів, незавершеного виробництва і готової продукції; скороченням виробничих площ; підвищенням якості виробів і зниженням браку; підвищенням гнучкості при зміні асортименту продукції; активною участю робітників у вирішенні виробничо-технологічних проблем.

Однією з перших спроб практичного впровадження концепції «точно в строк» стала розроблена корпорацією Toyota Motor у 1972 р. мікрологістична система KANBAN, впровадження якої було неможливе без відповідного логістичного оточення концепції JIT, а саме раціональної організації та збалансованості виробництва, постійного контролю якості на всіх стадіях виробничого процесу та якості вихідних матеріальних ресурсів у постачальників, професійна відповідальність всього персоналу.

Світовий досвід успішних компаній є вагомим аргументом у необхідності запозиченні такого методу управління якістю як «Точно в строк» на вітчизняних підприємствах. На впровадження такого механізму в дію потрібен час та значні зусилля вищого керівництва підприємства. Налагодження такої системи можливе лише за наявності висококваліфікованого персоналу, удосконалення виробничих процесів на основі використання наукових економічних інструментів.

Література:

1. Лойко Д.П.Управління якістю: навч. посіб. – 2-е вид. / Д.П. Лойко, О.В. Вотченікова, О.П. Удовіченко, М.А. Котляр. – Л. : Магнолія. – 2010. – 336 с.
2. Балановська Т.І. Сучасні і класичні методи управління якістю: особливості та перспективи застосування. − 2012. − [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua.

СЕКЦІЯ 7

УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ, БЕЗПЕКОЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 65.012.7

Н.П. Беляцкий, д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой организации и управления,
И.М. Рыковский, соискатель
Белорусский государственный экономический университет

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АУДИТ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Эффективным инструментом оценки уровня производства предприятия, его возможностей и потенциала является технологический аудит (ТА). Проведение ТА позволяет выявить направлений деятельности, которые помогут развить потенциал предприятия. Выделяют несколько методов оценки:

1. Аудит инновационного менеджмента.
2. Самоаудит – проводится внутри компании сотрудниками этой компании.
3. Бенчмаркинг – позволяет сравнить компании, работающие в одной сфере деятельности.

Главной целью ТА является разработка рекомендаций, которые принесут выгоду компании.

Структура технологического аудита можно представить следующим образом:

1. Начальная фаза.
2. Технологический аудит:
    - 2.1. Организационная структура и персонал.
    - 2.2. Продукты и рынки.
    - 2.3. Выпуск продуктов и сервисное обслуживание (поддержка).
    - 2.4. Контроль качества.
    - 2.5. Исследования и технологический уровень.
    - 2.6. Маркетинговая політика.
    - 2.7. Самооценка.
3. Анализ результатов аудита.
4. Рекомендации.

Безусловно, задачи и формы ТА зависят от индивидуальных потребностей компании-заказчика, степени заинтересованности его

руководства в проведении ТА, необходимой глубины детализации аудита, а также от размера компании-заказчика. В настоящее время необходимо поднимать вопрос о повсеместном использовании ТА, как инструмента, позволяющего выявлять наиболее востребованные технологии, обосновывающего их эффективность и способствующего инновационному развитию предприятия.

Литература:
1. Инновационной бизнес: формирование моделей коммерциализации перспективных разработок: учеб. пособие / под. ред. К. А. Хомкина. – М. : Издательство «Дело» АНХ, 2009 – 320 с.
2. Лукьянчук У.Р. Аудит – [Электронный ресурс] – Электронные данные – Режим доступа –http://be5.biz/ekonomika/a002/index.htm

УДК 368.003.12

А.В. Шаркова, д.э.н., професор,
заведующая кафедрой экономика организации
*ФГОБУВПО «Финансовый університет
при Правительстве Российской Федерации»
(г. Москва, Россия)*

СТРАХОВАНИЕ – ОДИН ИЗ МЕТОДОВ РИСКОЗАЩИЩЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Большинство отечественных предприятий находятся в рисковой ситуации из-за экономических кризисов на уровне страны и мира. Особенно в условиях растущей инфляции интерес предпринимателей и инвесторов к страхованию своих активов резко возрос.

Страхование субъектов хозяйствования, представляет собой финансовую категорию, которая предусматривает определенную рискозащищенность предприятия от рисковых, кризисных ситуаций и кризи сов как таковых. Его сущность заключается в распределении ущерба между всеми участниками страхования. Это своего рода кооперация по борьбе с последствиями стихий и противоречиями, возникающими из-за разногласий имущественных интересов людей, находящихся между собой в производственных отношениях.

Страхование – это защита имущественных интересов хозяйствующих субъектов и граждан при наличии определенных обстоятельств, которые можно предвидеть, за счет денежных фондов, формируемых из их страховых взносов. Страховой фонд – резерв денежных или имущественных средств, которые формируются за счет взносов и находится в организационно-оперативном управлении страховщика.

Страхование выполняет четыре основные функции: рисковую, предупредительную, сберегательную и контрольную.

Содержание рисковой функции состоит в возмещении риска. В рамках действия этой функции происходит перераспределение денежной формы стоимости между участниками страхования в связи с последствиями стихийного бедствия. Эта функция является главной, так как страховой риск как вероятность ущерба непосредственно связан с основным назначением страхования по возмещению материального ущерба тому, кто пострадал от бедствия.

Назначение предупредительной функции страхования является финансирование за счет средств страхового фонда мероприятий по уменьшению страхового риска.

Содержание сберегательной функции страхования заключается в том, что с помощью страхования сохраняются денежные суммы. Содержание контрольной функции заключается в контроле за целевым формированием и использованием денежных средств страхового фонда. Внешним способом снижения риска на предприятиях является страхование, которое сейчас выступает необходимым элементом всех видов ущерба в процессе производства. Страхование должно помочь упорядочению финансовой и юридической основы между различными субъектами, ведения хозяйства в условиях рынка. По ориентации страховых интересов для предпринимательских структур выделяют следующие виды страхования:

Страхование от пониженных доходов (застрахованному предпринимателю компенсируется ущерб в результате пожара или других несчастных случаев на производстве, приводящих к временному нарушению технологического цикла или прекращение производства, а также других потерь, связанных с прерыванием бизнеса);

Страхование от финансовых потерь (застрахованному предпринимателю возмещаются потери из-за мошенничества, преступной небрежности или халатности служащих при исполнении служебных обязанностей, предусмотренных трудовым контрактом с ними);

Страхование гражданской ответственности (возмещение ущерба в связи с внутренними проблемами продукции, выявленными при ее использовании, выполнением профессиональных обязанностей и т.п.);

Страхование «от всех рисков».

Целью деятельности предприятий является получение прибыли, увеличение вложенного капитала. Поэтому важное значение приобретает страхование на случай возможной потери ожидаемой прибыли. В странах с развитой рыночной экономикой эти виды страхования очень распространены. К сожалению, в России эти виды страхования не нашли значительного применения, так как до сих пор не разработаны механизмы их действия. Естественное стремление руководства предприятия заручиться защитой на случай возможных потерь в своей деятельности, но,

к сожалению, не всегда эти виды страхования являются выгодными для предприятий, потому что страхование имеет ряд недостатков: во-первых, речь идет о цене. Иногда премия, запрашиваемая страховщиком за принятие на себя риска, превышает ту цену, которую принципиальный страхователь считает разумной за трансфер данного риска; во-вторых, некоторые виды рисков застраховать невозможно, потому что они не принимаются к страхованию. Если возможность наступления, рискованного события очень велика, то страховые фирмы либо не берутся страховать данный вид риска, либо вводят непомерно высокие платежи. Страхование является частью общей концепции управления риском, в рамках которой конкурируют многие механизмы обеспечения безопасности.

Выше были рассмотрены внешние средства снижения степени риска, но их применение при снижении производственного риска в условиях российской экономики очень проблематично, потому что в нашей стране нет практики осуществления таких операций. Поэтому предприятиям необходимо чаще обращаться к использованию внутренних средств уменьшения риска, к которым относятся: лимитирование, создание запасов и резервов, получения дополнительной информации. Каждый из перечисленных инструментов снижения степени риска имеет как преимущества, так и недостатки. При этом задача снижения риска в предпринимательской деятельности сводится к определению необходимых корректировок, которые необходимо внести в организацию производства. Эти изменения по возможности не касаются общей цели производства, но повышают ее устойчивость к воздействию различных кризисных ситуаций.

Таким образом, при решении этих проблем необходимо исходить из следующих предпосылок: определенный уровень риска существует в каждой из областей деятельности, снижение риска в них связано с расходами (на предотвращение ущерба, удержания страховых резервов и запасов, выплату страховых премий и т.д.).

УДК 332.122

Кучерова Е.Н., к.э.н., доцент
филиал ФГБОУ ВПО «МГИУ» (г. Вязьма, Россия)

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Проблема формирования механизмов устойчивого развития промышленных предприятий остается актуальной, несмотря на то, что акценты в теории и практике менеджмента все более смещаются в сферу услуг. Это объясняется, с одной стороны, тем, что роль традиционной

сферы промышленности обусловлена материальными потребностями экономических субъектов, которые лежат в основании пирамиды потребностей индивидуума. С другой стороны, промышленность самообеспечивает и обеспечивает средствами производства все сферы экономики.

Значимость проблемы формирования механизма устойчивого развития предприятия, как основы структурной перестройки промышленности в рамках концепции инновационного развития и недостаточная разработанность этих вопросов в теоретическом и методическом плане определяет актуальность данной темы.

В последние десятилетия инновации превратились в важнейший фактор соціально-экономического развития. Становясь все более мощным импульсом прогрессивной трансформации экономики и общественных отношений, инновации связаны с удовлетворением общественных потребностей: с помощью товаров и услуг высокого качества они позволяют поднять уровень жизни населения.

Практически все современные экономические процессы либо обусловлены, либо сопровождаются инновациями. Инновационный сектор охватывает отрасли материального производства и сферу услуг. Основой же производственного сектора выступает машиностроение с его неисчерпаемым резервом инновационных преобразований. Между тем эффективность производства напрямую зависит от инновационного процесса.

О текущем ходе производства представляют информацию информационная, управленческая, финансовая, производственная, экологическая, маркетинговая и сбытовая подсистемы предприятия. На основе анализа данной информации производится оценка результатов деятельности предприятия на предмет соответствия его устойчивому развитию. В случае отрицательного результата определяют проблемы и мероприятия по их устранению, выявляют резервы развития предприятия, уточняют приоритетные направления и разрабатывают стратегию устойчивого развития предприятия, реализуют ее с последующей оценкой полученных результатов. При положительном результате стратегия устойчивого развития предприятия корректируется в необходимых пределах и продолжается.

Рассмотрев основные этапы алгоритма устойчивого развития машиностроительного предприятия, следует отметить его универсальность для любого предприятия, не зависимо от отраслевой принадлежности, что определяет практическую ценность данного механизма. Все элементы представленного механизма устойчивого развития предприятия являются взаимодействующими и взаимозависимыми.

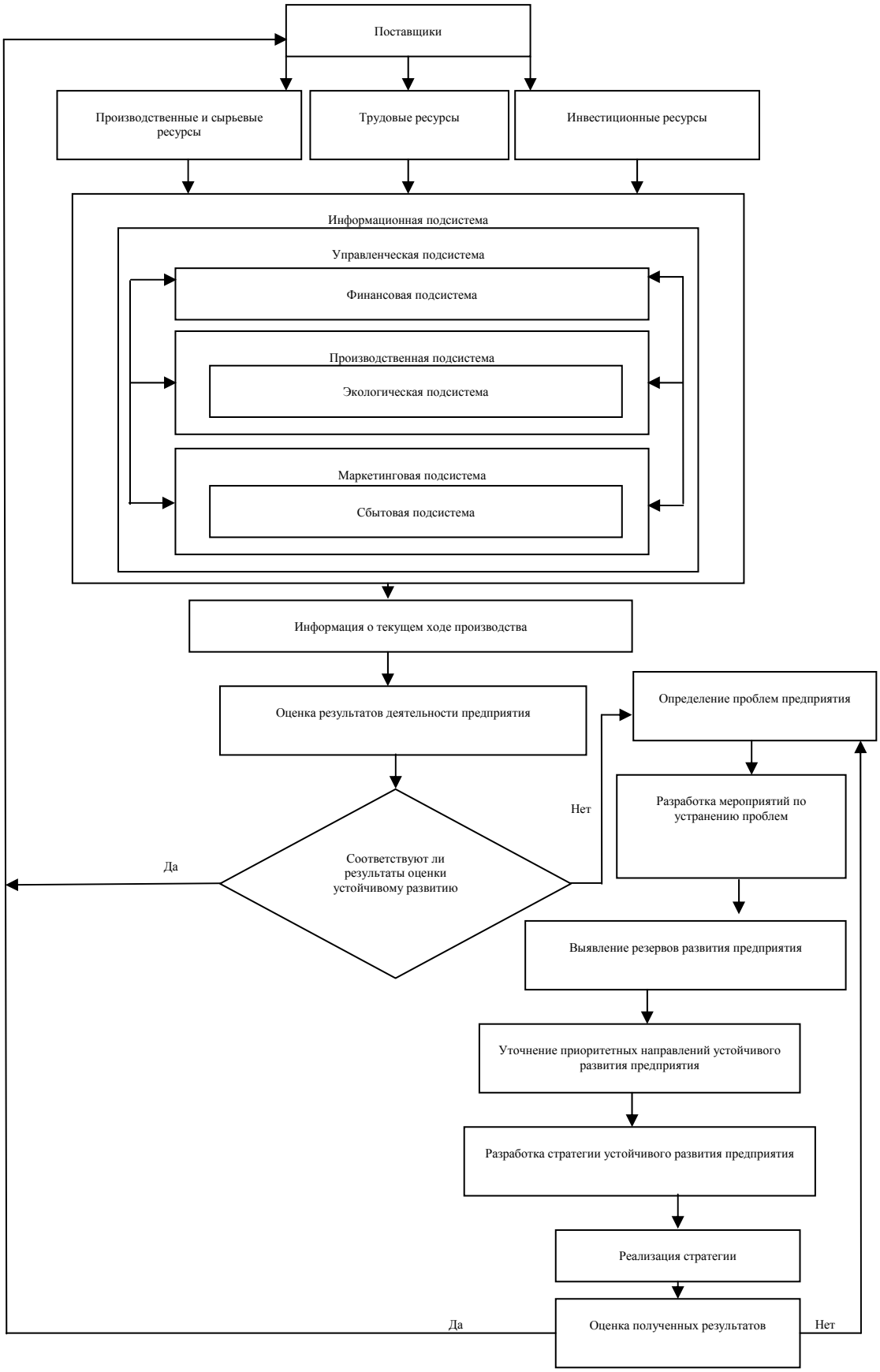


Рис. 1. Алгоритм механизма устойчивого развития машиностроительного предприятия

Критерием устойчивого развития предприятия в рамках концепции инновационного развития может выступать система линейных неравенств:[1]

$$t_с < t_в < t_п < t_{ак} < t_{ит}, \quad (1)$$

где $t_с$ – темп роста себестоимости продукции;

$t_в$ – темп роста выручки;

$t_с$ – темп роста прибыли;

$t_{ак}$ – темп роста авансированного капитала;

$t_{ит}$ – темп роста инновационных технологий.

Литература:

1. Кучерова Е.Н. Формирование механизма устойчивого развития машиностроительных предприятий в современных условиях (на примере машиностроительных предприятий Смоленской области) // Диссерт. на соискание уч. ст. кэн. – М., 2011. – 167 с.
2. Свиридова С.В. Процедура формирования и реализации стратегии инновационного развития предприятия // Экономика и предпринимательство, 2011. – № 6. – С.115–119.

УДК 65.012.32

В.Я. Брич, д.е.н., професор, **Ю.А. Урсакій**, аспірант

Тернопільський національний економічний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СИСТЕМНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЖИТТЯ

Поштовхом для розвитку системної теорії стала зростаюча невизначеність зовнішнього середовища в умовах економічних криз.

За таких умов, ефективність управління організацій як відкритої системи визначається характеристиками зовнішнього середовища. Вирішальною системною характеристикою підприємства стає його спроможність адаптуватись до значних подій в зовнішньому середовищі, тобто воно повинно реагувати на події таким чином, щоб і в майбутньому зберегти спроможність такого вибору. Творчість стає головною функцією управління. Виникає потреба в креативному інноваційному менеджменті як форма ефективного управління організаціями, орієнтованому на розкриття потенціалу, створення інноваційних можливостей, розробку стратегій «поведінки на ринку» з цільовими установками.

Чинник якість життя, більш повно характеризує управління організаціями в соціально – економічній системі та включає розвиток якості особистості на основі процесів соціалізації, в першу чергу в рамках сім'ї та освіти, якість середовища життя, якість освіти, якість здоров'я і розвитку населення, та ін. При цьому система управління, спирається на

методологічну базу всього комплексу наук включаючи вчення про циклічність розвитку, екологію, освіту, педагогіку, здоров'я.

Проте розв'язати поставлене завдання щодо досягнення мети підвищити результативність діяльності організації шляхом активної наукової розробки проблем управління якістю життя, з використанням системного підходу на основі типової моделі процесу управління, яку зображають у лінійній формі управлінському циклу відомих функцій управління, які впливають на прийняття рішення не є очевидним.

Суть і зміст системи управління якістю життя слід розглядати в широкому розуміння, як процес і у конкретному як дію.

Якщо елементами системи будуть суб'єкти управління (керівники і фахівці) та процеси обробки інформації, то система виступає як орієнтована множинна сукупність суб'єктів управління або ціле орієнтована сукупність процесів управління, між якими існують специфічні взаємозв'язки, наприклад ієрархічні.

У випадку, коли елементами системи розглядати певний засіб досягнення цілей, який вимагає одночасно та (або) паралельно в певні моменти реалізувати визначені дії, як санкціоновані способи досягнення цілей, що виробляють шляхом загально прийнятих процедур прийняття рішень

Отже системний підхід щодо управління розвитком якості життя потребує реалізації комплексу функцій, щодо здійснення ефективного впливу на об'єкт управління.

Для реалізації цього комплексу функцій, необхідно враховувати наступні складові, які формують системний підхід щодо управління якістю життя:

– адаптивність, як вміння спрямовувати розвиток системи управління організації;

– наявність у керівника широкого кругозору, рис лідера, уміле використання нових технологій управління, позитивне ставлення до ризику;

– надання гнучкості та динамізму організаційним формам управління з тим, щоб мати можливість швидко пристосуватися до мінливих умов зовнішнього середовища ;

– активне поширення принципів програмно-цільового управління якістю життя для досягнення конкурентних переваг;

– створення підсистеми мотивації на засадах якості життя;

– вплив ідей якості на розробку проблем формальної організації, соціально-психологічних аспектів організаційних процесів, системних процедур в управлінні, а також інформаційної підтримки.

УДК 338.4

В.А. Гросул, д.е.н., професор, **М.В. Афанасьєва**, аспірант
Харківський державний університет харчування та торгівлі

ПІДПРИЄМНИЦЬКА МЕРЕЖА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

За останні десятиліття в поведінці та свідомості громадян України відбулися значні зміни. Вони викликані переходом до нової системи розвитку суспільства і активізацією підприємницької діяльності. Об'єднання зусиль, підприємців, суб'єктів інвестиційної та інноваційної діяльності на певній території дає значні переваги в конкурентній боротьбі.

Результатом розвитку підприємництва в Україні та у світі в цілому, стало те, що зовнішнє середовище фірми стало прямо або опосередковано грати все більш важливу роль. Фірми не є більш замкнутими системами, вони взаємопов'язані і активно взаємодіють у процесі своєї діяльності. В даний час, ключовим фактором успіху підприємця є не тільки його особисті якості, наявність необхідних ресурсів та ідей, а й уміння залучити інші компанії до співпраці. Стихійні зв'язки перетворюються в інструмент цілеспрямованої координації, формуючи організовані мережі. Однією з найцікавіших форм взаємодії є підприємницькі мережі, тобто поведінка безлічі незалежних фірм як єдиної структури. Серед достоїнств подібної форми підприємництва – гнучкість, стійкість до змін зовнішнього середовища, здатність до розвитку без значних інвестицій, швидке впровадження інновацій, що, безумовно, значно впливає на підвищення конкурентоспроможності підприємств мережі.

На думку американських економістів, у 2/3 випадків банкрутство малих підприємців пояснюється низькою якістю управління, перш за все фінансового та кадрового, що порушує контракти з крупним бізнесом. У посібниках з виживання малого бізнесу основна увага звертається на наступні проблеми, виділені також у рекомендаціях Адміністрації малого бізнесу:

– правильний вибір підприємцем ринкової ніші на основі правильної оцінки своїх конкурентних переваг, постійний бенчмаркінг і своєчасна зміна ринкової ніші у разі втрати цих переваг, встановлення довготермінових контрактних відносин з провідними корпораціями в даній сфері;

– розробка фінансових планів, перш за все за грошовими потокам, з тим, щоб не допускати розривів між строками платежів і надходжень;

– надійний комп'ютерний управлінський облік як база управлінських рішень, контроль за використанням активів фірми; постійне підвищення кваліфікації менеджерів і всього персоналу фірми, освоєння нових технологій;

– правильне, з юридичних позицій, складання та ведення контрактів з іншими підприємцями.

Метою створення підприємницької мережі є вирішення проблем, що стоять перед вхідними в неї бізнес-одиницями, на основі їх надійної стійкої взаємодії, підвищення їх ефективності та отримання синергетичного ефекту.

Аналізуючи праці національних та зарубіжних науковців, можна зробити наступні висновки:

1. Для самостійних одиничних підприємств вступ до підприємницької мережі є шансом функціонування у складі могутньої економічної структури, способом реалізації інтеграційної стратегії;

2. Конкурентні переваги кожного партнера (навіть незначні) шляхом взаємодоповнення утворюють нову конкурентоспроможність підприємницької мережі в цілому (ефект мультиплікації та синергії);

3. Реалізація принципів кооперації, спеціалізації, раціонального розподілу функцій в умовах мережевої інтеграції створює передумови для стійкого розвитку учасників підприємницьких мереж, проведення гнучкої політики на ринку;

4. Розширення бази досліджень і можливостей у розробці нових видів продукції та у впровадженні інновацій;

5. Захист спільних інтересів у внутрішній інституціональному середовищі, на зовнішніх ринках.

УДК 338.47:330.3

О.А. Князєва, д.е.н., професор, **Н.В. Дойсан**, аспірант
Одеська національна академія зв'язку імені О.С. Попова

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗВ'ЯЗКУ

На розвиток сучасної світової економіки впливає різноспрямовані тенденції, серед яких не останнє місце займає проблема виникнення фінансово-економічних криз, негативний вплив яких істотно знижує темпи розвитку мікро- та макроекономічних систем. У цих умовах на перший план виходить необхідність забезпечення сталого розвитку національної економіки, сфер економічної діяльності й конкретних підприємств на основі антикризового менеджменту.

Основна мета антикризового менеджменту – забезпечення позитивних результатів сталого розвитку шляхом використання існуючого потенціалу підприємства. Сталий розвиток – це такий процес, у якому експлуатація природних ресурсів, напрямки інвестицій, орієнтація науково-технічного

розвитку, розвиток особистості й інституціональні зміни гармонічні, збалансовані й погоджені один з одним, спрямовані на зміцнення існуючого й майбутнього потенціалу та здатні в певній мірі протистояти кризам [1].

Особливого значення питання антикризового управління набуває для підприємств зв’язку, оскільки будь-яка криза (фінансова, політична чи інша) суттєво впливає на підприємство і на споживачів, і, як наслідок, на попит на послуги зв’язку. Тому підприємства зв’язку вимушені стежити не тільки за своїм внутрішнім середовищем, а ї за зовнішнім, яке може у будь-який час вплинути на внутрішнє .

Для ефективної протидії кризам необхідно, у першу чергу провести діагностику існуючого стану підприємства на предмет його стійкості до кризових явищ. Пропонується наступний підхід до оцінки антикризової стійкості розвитку підприємства зв'язку. Всі фактори, що впливають на розвиток підприємства зв'язку, групуються на внутрішні й зовнішні. До зовнішніх факторів можна віднести: економічні, соціальні, політико-правові й ризикові фактори. До факторів, що характеризують внутрішню стійкість можна віднести: організаційні, технологічні, кадрові, економічні та фінансові.

Для кожного фактора формується функціональна підсистема показників, за допомогою яких можна одержати числові значення по кожному фактору. Отримані оцінки необхідно зрівняти з будь-яким еталоном або шкалою. Для цього пропонуємо трактувати отримані оцінки на підставі шкали стійкості, зміст якої полягає у виділенні числових значень інтервалів стійкості (від гіршого до кращого):

Кризовий стан або зона ризику. Підприємство перебуває в кризі за всіма показниками, необхідні радикальні антикризові міри, імовірність успіху яких незначна.

Стан, близький до кризового або зона нестабільності. По більшості показників підприємство перебуває в кризовому або близькому до нього стані, однак існують передумови для успішного проведення антикризових мір.

Стан відносної стійкості або зона можливої кризи. Підприємство розвивається стабільно, однак спостерігаються збої в роботі, викликані зовнішніми та/або внутрішніми факторами. Необхідне здійснення превентивних антикризових заходів.

Стан стійкості або зона стабільності. По всьому набору факторів стійкості підприємство перебуває в стабільному без кризовому стані. Проте необхідно проводити регулярний моніторинг стану підприємства для забезпечення своєчасної й адекватної реакції у випадку виникнення ознак кризи.

Отримані на підставі наведеної шкали оцінки стану підприємства можуть служити базою для прийняття відповідних антикризових управлінських рішень.

Література:
1. Гарднер Г. Прискорення переходу до сталого розвитку / Стан світу 2001. – К.: Інтелсфера, 2001. – С. 207–226.

УДК [331.107+331.108.6]:338.246

Л.А. Лутай, д.е.н., професор
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

ПОЄДНАННЯ ДИСЦИПЛІНИ І ДЕМОКРАТІЇ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Сформований у соціалістичній економіці методологічний стереотип поєднання дисципліни й демократії вже вичерпав свої можливості. Ринкові відносини урізноманітнили форми власності підприємств, зміну власників, регламентували різні соціальні ролі співучасті працівників у власності підприємства.

Саме рівень розвиненості демократії є індикатором формування діючих структур самоврядування, створення управлінської системи, адекватної рівню розвиненості суспільства. Демократія дозволяє активізувати людський фактор в економіці, підвищити рівень трудової віддачі працівників.

Основними ознаками демократичної держави є розвиненість системи права та дотримання прав і свобод людини. На відміну від природних прав, права та свободи громадянина визначаються державою для забезпечення участі громадян у різних сферах життя суспільства. Основні права та свободи громадян України закріплені в Конституції України, Кодексі законів України (про працю КЗпП), Господарському кодексі України, проекті Трудового кодексу України, законах України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог» тощо.

У Законі України «Про основи національної безпеки України» як загрозу національній безпеці у внутрішньополітичній сфері визначено переважання порушень із боку органів державної влади та органів місцевого самоврядування прав і свобод людини і громадянина, шляхами подолання яких є вдосконалення системи політичної влади з метою зміцнення демократії [1].

В умовах ринкової економіки єдність і взаємна обумовленість демократії та дисципліни здійснюються через:

1) соціальне партнерство шляхом залучення найманих працівників та роботодавців до співпраці, узгодження інтересів, пошуку компромісу, діалогу, вирішення проблем шляхом переговорів. Якщо на виробничому рівні відносини соціального партнерства регулюються ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» [2], то відповідно Закону України «Про соціальний діалог в Україні» баланс трудових і соціально-економічних прав та інтересів роботодавців працівників має досягатися шляхом соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях [3];

2) підвищення ролі профспілок шляхом залучення працівників до колективних переговорів, підготовки колективних договорів, контролю за їх виконанням, різних форм взаємодопомоги, взаємодії тощо;

3) ринкові механізми: заробітну плату, грошові компенсації, професійний відбір, працевлаштування тощо;

4) послаблення домінування командно-адміністративного стилю керівництва. Систему управління в суспільстві необхідно зробити більш гнучкою, відкритою, збалансованою, що можливо в умовах демократичного («партисипативного») стилю управління.

Для забезпечення взаємозв'язку, взаємодії, взаємообумовленості явищ і понять «демократія» та «дисципліна», побудованих на реаліях ринкової економіки, необхідно дотримуватися таких принципів: 1) усебічна інформованість роботодавців і найманих працівників; 2) участь громадських організацій у прийнятті рішень і контролі за їх виконанням; 3) погодженість виборності та єдиноначальності та процедур: розробка стратегічних програм, що ініціюють участь максимальної кількості працівників, використання експертних опитувань, принципові зміни ставлення до пропозицій працівників, відновлення рад трудових колективів.

Література:

1. Про основи національної безпеки: Закон України від 19.06.2003 р. №964–IУ // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – Ст. 1433.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993.– № 36. – Ст. 361.
3. Про соціальний діалог в Україні Закон України від 23.12.2010 р. №2862–УІ // Відомості Верховної Ради України. – 2011.– № 28. – Ст. 255.

УДК 65.050.12

С.Д. Лучик, д.е.н., професор, **М.В. Лучик**, аспірант,
Подільський державний аграрно-технічний університет

БЕЗПЕКА СУСПІЛЬСТВА ЯК СУСПІЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ

Питання безпеки є питанням успішного існування та взаємодії суспільства і влади. Держава, безумовно, є головним суб'єктом гарантування безпечного суспільного розвитку через здійснення цілеспрямованої політики, спрямованої на забезпечення стабільності та динамічного розвитку усього суспільства.

В українському законодавстві з питань національної безпеки розглядають безпеку суспільства й держави як одну з основних концептуальних моделей, на яких формуються певні уявлення про національну безпеку як системи підтримки наявного стану соціальної системи (суспільства загалом). Об'єктами забезпечення національної безпеки визначені людина і громадянин (їхні конституційні права і свободи); суспільство (його духовні, морально-етичні, культурні, історичні, інтелектуальні та матеріальні цінності, інформаційне і навколишнє природне середовище і природні ресурси); держава (її конституційний лад, суверенітет, територіальна цілісність і недоторканність) [1, с.3].

Слід зауважити, що в реальному житті суспільства завжди є такий соціальний простір, у якому люди або групи людей взаємодіють між собою без контролю з боку держави. Недержавна система забезпечення національної безпеки є невід'ємною складовою частиною цілісної загальної системи забезпечення національної безпеки будь-якої демократичної країни. Вихідною передумовою її права на існування є політологічна істина, що цивільне суспільство не ідентичне державі й що держава покликана служити цивільному суспільству. Саме суспільство формує й містить державні структури й тому має всі підстави направляти і контролювати діяльність держави, виходячи із ціннісних орієнтації та законів.

Безпека держави охоплює всі життєво важливі умови існування громадянського суспільства. Такий підхід характерний лише для тоталітарної держави, де питання про безпеку громадянського суспільства взагалі не виникає. Інший підхід, заснований на широкому розумінні суспільної безпеки як «системи суспільних відносин і юридичних норм, що регулюють ці відносини з метою забезпечення громадського спокою, недоторканності життя і здоров'я населення, нормальної праці та відпочинку громадян, нормальної діяльності державних і громадських організацій, установ і підприємств» [2, с.204].

О. Корнієвський визначає суспільну безпеку як захищеність життєво важливих інтересів окремих громадян, соціальних груп, суспільства загалом, а також системи суспільних цінностей (якими є безпека особистості і суспільства, законність і правова захищеність людини, демократія і народний суверенітет, плюралізм і вільна боротьба ідей та інтересів, мир і злагода в суспільстві тощо) від внутрішніх та зовнішніх загроз політичного, економічного, соціального, екологічного та іншого характеру [3, с.106]. При цьому головний суспільний інтерес полягає у дотриманні безпеки кожної особистості, забезпеченні добробуту, стабільності інститутів, що гарантують демократію, безпеку та стійкий розвиток суспільства, а, це, у свою чергу, підвищує керованість суспільними процесами та їхнє цілеспрямоване регулювання.

Отже, виходячи з таких позицій, вважаємо, що об'єкти забезпечення безпеки потрібно встановити в такій послідовності: людина і громадяни – держава – суспільство. Національна безпека може бути названа безпекою особистості, держави, суспільства, або безпекою країни. Причому, інтереси особи в сфері національної безпеки повинні мати пріоритет серед інтересів інших об'єктів системи забезпечення національної безпеки, а безпека особи є безумовним пріоритетом під час створення цієї системи.

Література:

1. Закон України «Про основи національної безпеки» від 19.06.2003 р. №964–IV [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/964.
2. Юридический энциклопедический словарь / Гл. ред. А.Я. Сухарев. – М., 1984. – 415 с.
3. Корнієвський О. Концепт суспільної безпеки: сучасний науково-експертний дискурс / О. Корнієвський //Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. – Вип. 21. – 2009. – С.103–107.

УДК 658.5

О.А. Паршина, д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки промисловості та організації виробництва
ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»

СИСТЕМА СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах жорстокої міжнародної конкуренції, суттєвої нестабільності трансформаційної економіки, а також дефіцитності виробничих, фінансових та інших ресурсів промислового підприємства, вважаємо доцільним підвищення наукового рівня прийняття управлінських рішень та формування на цій основі відповідної системи стратегічного менеджменту.

Забезпечення оптимального поєднання множини управлінських рішень ускладнюється наявністю великої кількості неструктурованої інформації. В умовах складних виробничих процесів при виготовленні продукції промислового призначення слід врахувати різноманітні поєднання виробничо-економічних рішень з урахуванням відповідних вартісних та якісних показників. Від якості управлінських рішень залежить як конкурентоспроможність продукції, що випускається, так і конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Щодо підвищення ефективності функціонування підприємства разом з науковим обґрунтуванням рішень, необхідним також вважаємо пошук резервів підвищення ефективності, який у свою чергу треба також побудувати на основі виявлення наукових закономірностей та взаємозв'язків.

Основною умовою забезпечення наукового рівня управлінських рішень вважаємо розробку концепції створення системи стратегічного менеджменту промислового підприємства. В аспекті пропонованої концепції вважаємо доцільним використання терміну виробничо-економічної системи промислового підприємства, під яким маємо розуміти складну динамічну виробничу систему промислового підприємства, в якій здійснюється економічна діяльність фахівців, що спрямована на виробництво конкурентоспроможної продукції.

У зв’язку з цим, слід розглянути складові пропонованої концепції, зокрема принципи управління, гіпотези, підходи, моделі та методи.

Реалізація пропонованої концепції має бути спрямованою на стратегічні дії. На основі концепції пропонується здійснювати стратегічне управління виробництвом конкурентоспроможної продукції промислового підприємства.

У доповіді розглядається процес стратегічного управління, сукупність моделей та методик наукового обґрунтування управлінських рішень та сформована на цій основі система стратегічного менеджменту промислового підприємства.

УДК 658.012.4:339.137.2

Перерва Г.П., д.е.н., професор, **Н.П Ткачова**, к.е.н, доцент
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

КОНКУРЕНЦІЯ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ЯК ЕКОНОМІЧНІ КАТЕГОРІЇ

Для стійкого функціонування в умовах несприятливого зовнішнього середовища будь-яке підприємство має бути конкурентостійким.

Забезпечення конкурентостійкості базується саме на формуванні конкурентоспроможності та певних конкурентних переваг. Задля вирішення цього завдання підприємство має знаходити усі можливі джерела їх набуття. Тому на сьогодні однією з найактуальніших проблем економіки є визначення та обґрунтування теоретичних засад конкуренції, конкурентоспроможності та конкурентних переваг.

Важливий внесок у дослідженні проблем підвищення конкурентоздатності машинобудування зробили відомі вчені-економісти Г.Азоєв, І.Ансофф, Ю.Іванов, В.Л.Дікань, М.О.Кизим, М.Портер, Р.А.Фатхутдінов, Л.П.Челенков, А.Ю. Юданов та ін. Однак, окремі аспекти, такі як оцінка рівня конкурентних переваг продукції та підприємства, підходи до класифікації конкурентних переваг і конкурентних стратегій підприємства, рекомендації щодо відбору адекватних конкретним ринковим умовам різновидів конкурентних стратегій тощо, досліджені ще недостатньо.

Сучасні наукові школи, які проводять наукові дослідження категорії конкуренції, конкурентоспроможності та конкурентної переваги використовують багатий теоретичний і практичний досвід при вивченні та подальшому розвитку методології теорії конкурентної боротьби. В економічній науці не існує точних відомостей відносно того, хто і коли першим запровадив у науковий обіг термін «конкуренція». Перші найбільш цілісні теоретичні положення про рушійні сили конкурентної боротьби з'явилися лише у середині XVIII сторіччя. І головна заслуга в цьому належить класичній політичній економії, представниками якої на основі багаторічних досліджень сформовано принципи досконалої конкуренції. Вихідним положенням класичної теорії був принцип абсолютних переваг, сформульований А.Смітом. Видатний економіст вперше довів, що конкуренція, урівнюючи норми прибутку, приводить до оптимального розподілу праці і капіталу [1]. Розглядаючи конкуренцію як конкретний механізм, який заставляє суб’єктів господарської діяльності виконувати вказівки «невидимої руки» та підкорятися впливу ринкових умов, А.Сміт аргументовано довів ефективність вільної конкуренції. На противагу існуючим в цей час твердженням, згідно з яким будь-яка активність на ринку йде врозріз з інтересами суспільства, на прикладі цінової конкуренції А. Сміт переконливо довів, що ринкова економіка, не керована колективною волею, не підпорядкована єдиному задуму, проте слідує строгим правилам поведінки. Відповідно до них вільна конкуренція на ринках факторів виробництва прагне зрівняти їх переваги у всіх галузях і тим самим встановлює оптимальний розподіл ресурсів.

Поряд з іншими економічними термінами та поняттями, сутність конкуренції пройшла певний еволюційний розвиток. Ще в XVIII сторіччі конкуренція означала просто зіткнення (від латинського «concurrentia»). В процесі розвитку ринкових відносин вектор даного визначення дещо

змінювався. Не дивлячись на те, що з першого погляду конкуренція та співробітництво є поняттями несумісними, але, як показують проведені нами дослідження, ці два поняття є взаємозумовленими і еволюційно ввійшли в термін «конкуренція», так як між ринковими суб'єктами в цей час однаково важливими є як протидія, так і співробітництво. Психолог Дж.Ф.Мур з Гарварду [2] розвив теорію підприємницьких екологічних систем. Він порівнював підприємницьке середовище з живою природою, де є не тільки боротьба, але і еволюція, співпраця, взаємозалежність. В економіці успішна діяльність любого суб'єкта також залежить від впливу навколишнього середовища, яке слід сприймати як взаємозв'язок різних суб'єктів, де перемежовуються інтереси всіх учасників. Підхід до визначення категорії «конкурентна перевага», що пропонується, на відміну від існуючої практики, дозволяє:

– розширяти можливості вибору методів оцінки конкурентних переваг, що дозволяє розробляти і використовувати методи прямої оцінки конкурентної переваги поряд з існуючими методами непрямої оцінки;

– узгодити процеси формування та оцінки конкурентних переваг підприємства як з сферами, так і з видами їх прояву;

– розглядати конкурентні переваги як основу формування конкурентоспроможності машинобудівного підприємства на всіх етапах життєвого циклу;

– виділяти як реальні, так і потенційні конкурентні переваги, які є реальним підґрунтям для створення фактичних переваг і без яких процеси формування нових або підсилення існуючих переваг є практично неможливими;

– адаптувати конкурентні переваги до особливостей виробничо-комерційної діяльності машинобудівних підприємств за рахунок включення в визначення конкурентних переваг інноваційної сфери їх прояву.

Стрімке підвищення рівня конкуренції на внутрішньому і зовнішніх ринках, зростання вимогливості споживачів призводить до того, що у найближчі десятиліття сподіватися на процвітання може лише те підприємство, яке володітиме конкурентними перевагами в усіх сферах, зокрема, не тільки у традиційних сферах зниження витрат, покращання якості, ефективного маркетингу, але і в сферах забезпечення гнучкості, впровадження інновацій, екології та соціальної політики, розвитку знань та у сфері економії часу.

Література:

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – (Серия: Антология экономической мысли). – 960 с.
2. Porter M.E. Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance / M.E.Porter.– New York: The Free Press, 1992. – 557 p.

УДК 005:339

А.М.Ткаченко, д.е.н., професор, **П.А.Гончарук**, аспірант
Запорізька державна інженерна академія

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЯК ОДНІЄЇ З ВАЖЛИВИХ ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ

Кінцевою метою всієї роботи підприємства є випуск продукції, яка повністю відповідала б вимогам цільового ринку. Конкурентоспроможність продукції й конкурентоспроможність суб'єкта господарювання-виробника співвідносяться між собою як частина та ціле. Можливість компаній конкурувати на певному товарному ринку безпосередньо залежить від конкурентоспроможності товару, а також сукупності економічних методів управління діяльністю підприємства, що впливають на результати конкурентної боротьби [1, с.29].

Конкурентоспроможність є одним з основних понять, яке активно використовується в теорії та практиці економічного аналізу, виступає багатоаспектним поняттям, що в перекладі з латинської мови означає суперництво, боротьбу за досягнення найкращих результатів. Існує велика кількість визначень поняття конкурентоспроможності, що характеризують різні погляди на дослідження цього явища.

Зазвичай під конкурентоспроможністю розуміють суперництво на якому не будь терені, у тому числі між товаровиробниками, за кращі, економічно більш вигідні умови виробництва та реалізації [2, с.7]. Конкурентоспроможність – у загальному вигляді визначається співвідношенням корисного ефекту до сумарних затрат, які включають витрати, пов'язані з придбанням та експлуатацією товару [3, с.250]. Конкурентоспроможність – властивість товару, послуги, суб'єкта ринкових відносин виступати на ринку нарівні з присутніми там аналогічними товарами, послугами або конкуруючими суб'єктами ринкових відносин [4, с.450].

Слушною є думка Должанського І.З. та Загорної Т.О., що конкурентоспроможність суб'єкта господарювання це можливість розпоряджатися власними й позиковими ресурсами в умовах конкурентного ринку [1, с.28].

Як відзначають Реверчук С.К., Сива Т.В. та Реверчук Л.С., «конкурентоспроможність – це суперництво між відокремленими виробниками продукції, робіт і послуг щодо задоволення інтересів, пов'язаних із продажем продукції, виконанням робіт, наданням послуг одним і тим самим споживачем» [5, с.8].

Таким чином, до основних ознак конкурентоспроможності можна віднести:

– відносний (порівняльний) характер – конкурентоспроможність проявляється тільки через порівняння характеристик економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів даного ринку;

– релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що траєкторія руху даного економічного суб'єкта (його конкурентна позиція) відносно інших суб'єктів може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища;

– часовий характер або динамічність критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності.

Література:

1. Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.
2. Магомедов Ш.Ш. Конкурентоспособность товаров: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство – торговая корпорация «Дашков и Ко», 2005. – 294 с.
3. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навч. посіб. / С.М. Клименко, Т.В. Омельяненко, Д.О. Барабась, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – Вид. 2–ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2009. – 520 с.
4. Портер, Майкл, Э. Конкуренция.: Пер. с англ.:Уч.пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 495 с.: ил. – Парал. тит. англ.
5. Реверчук С.К., Сива Т.В., Реверчук Л.С. Основи теорії економічної конкуренції: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 271 с.

УДК 352.076

В.В. Гришко, д.е.н., професор

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СУЧАСНІ ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ

За роки незалежності України спостерігається відсутність очікуваного оздоровлення соціально-економічної ситуації. Стан поточних економічних показників свідчить, що проблеми економічної безпеки загострилися у країні в цілому, а також щодо головних її складових – держави, суб'єктів господарської діяльності, людини. Отже, на сучасному етапі Україні потрібно вирішити комплекс непростих питань, пов'язаних із загрозами економічній безпеці країни.

Економічна безпека – стан економіки, при якому забезпечується стійке економічне зростання, ефективне задоволення економічних потреб, контроль держави за рухом та використанням національних ресурсів, захист економічних інтересів країни на національному і міжнародному рівнях.

До загроз національній безпеці України в економічній сфері відносяться:

– істотне скорочення внутрішнього валового продукту, зниження інвестиційної та інноваційної активності;

– ослаблення системи державного регулювання і контролю у сфері економіки;

– критичний стан основних виробничих фондів у провідних галузях економіки, агропромисловому комплексі, системах життєзабезпечення;

– нестабільність у правовому регулюванні відносин у сфері економіки;

– неефективність антимонопольної політики, що ускладнює створення конкурентного середовища в економіці;

– «тінізація» національної економіки;

– переваження в діяльності управлінських структур особистих, корпоративних, регіональних інтересів над загальнонаціональними.

Показники економічної безпеки – це найбільш значущі параметри, що дають загальне уявлення про стан економічної системи в цілому. Перш за все це валовий внутрішній продукт (ВВП) і ВВП на душу населення.

За даними Міжнародного валютного фонду станом на вересень 2011 року ВВП на душу населення в Україні становило 3,575 (106-е місце). Причиною цього стало вибухова трансформація економічної системи, що спричинила втрату ринків збуту, масове безробіття, небачену у світі інфляцію (10256 відсотків) і хаос, зубожіння населення та загострення широкого кола соціальних проблем. Але це не першопричина. Першопричиною була і залишається неадекватна ситуації система управління на всіх рівнях: державному, регіональному, місцевому. Ця система за змістом залишається радянською. Звідси витікають і дисбаланси в методах управління, коли недооцінюються економічні й переоцінюються організаційні (в тому числі адміністративні) методи управління. А саме і лише економічні методи, а не адміністративні й можуть забезпечити стратегічний напрям розвитку. До економічних методів належать: госпрозрахунок, капітальні вкладення, система амортизаційних відрахувань, плата за фонди, орендна плата, ціноутворення, кредитування, система дотацій, санкцій, субсидій, оподаткування і т.п.

Великим гальмом економічного розвитку України залишається бюрократія – державне управління, де всі справи вирішуються центральними органами влади методами директиви від вищого керівника до нижчого (ієрархія). Для бюрократії характерними є: канцелярщина, зволікання, тяганина, зневажливе ставлення до суті справи під виглядом або заради формальності. Тому, як правило, контакт з державними бюрократичними органами приносить людині неприємності і втрати, викликає лише негативні емоції. Мимоволі й сама держава стає для громадян чимось чужим або навіть ворожим. Саме перебільшення

значення формальних процедур, скрупульозне виконання інструкцій приводить до неефективності при розв'язанні проблем, які вимагають нетрадиційних підходів і заходів.

Найбільша загроза для національної безпеки з боку корупції – можливість будь-кому, хто має гроші, купити відповідальну посаду і рішення суду з будь-якого питання. За таких умов очевидно важливим є проблема визначення і впровадження оптимального співвідношення дії ринкових механізмів саморегулювання та регулюючої (не командної) ролі держави. Дуже непроста справа, але реальна. Серед пріоритетів має виступати реформування самоврядування. Це гарантоване державою право і реальна здатність територіальної громади (жителів села, селища, міст) самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах законів України.

На сьогодні на регіональному рівні його зведено до декоративного рівня. Що це за самоврядний орган, що це за рада, яка не має право формувати свої виконавчі органи і вимушена делегувати свої законні повноваження місцевим державним адміністраціям? Це, зокрема, забезпечення збалансованого економічного та соціального розвитку території, ефективного використання природних, трудових, фінансових ресурсів. Тобто мова йде про фундамент, матеріальну основу економічної безпеки регіону.

Стосовно самоврядування на рівні міста, села, селища можна стверджувати, що на законодавчому рівні воно існує, але не має реальної здатності самостійно вирішувати питання місцевого значення.

На основі вищезазначеного для автора є очевидною необхідність суттєвого реформування діючої системи управління. Очевидним є і напрям руху:

– децентралізація (передача максимуму повноважень та ресурсів від центральних органів влади до органів місцевого самоврядування: міська, сільська, районна, обласна ради). Принцип субсидіарності;

– деконцентрація (передача повноважень і ресурсів від центральних органів влади (міністерств, відомств) до місцевих підрозділів органів центральної влади;

– дебюрократизація (принципове зменшення кількості рішень, які виконуються шляхом інструкцій, команд, заборон);

– дерегуляція (зменшення до оптимального рівня державного контролю за економічними процесами).

УДК 330.366

А.О.Аветисова, к.е.н., доцент, **Ю.Ю. Юрченко**, к.е.н., доцент
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ЕКОНОМІКИ

Сама суть економічної безпеки розглядається ученими як: здатність національної економіки забезпечити вільний, незалежний розвиток і утримати стабільність суспільства, його окремих інституцій, достатній оборонний потенціал країни у будь-яких умовах і варіантах розвитку подій, здатність захистити національні економічні інтереси від зовнішніх і внутрішніх погроз. При цьому економічна безпека розглядається як провідна складова національної безпеки [1, с.489].

Продовольчу безпеку розглядають як: виробничо-продуктивну стабільність продовольчого комплексу і його здатність вчасно реагувати на кон'юнктуру ринку; наявність необхідних обсягів перехідних запасів; рівень платоспроможності населення, що повинно забезпечувати доступність продовольства для всіх громадян; недопущення імпортної експансії за тими продовольчими товарами, виробництво яких у необхідних розмірах може здійснювати національний продовольчий комплекс. Стосовно останнього слід відзначити, що останніми роками це саме й відбувається, що демонструють дані, наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка експортно-імпортних операцій України за 2005–2010 рр. (млн. дол.) *

Роки	Експорт	Імпорт	Сальдо	Сальдо у % до імпорту
2005	34228,4	36136,3	–1907,9	5,3
2006	38368,0	45038,6	–6670,6	14,8
2007	49296,1	60618,0	–11321,9	18,7
2008	66967,3	85535,3	–18568,0	21,7
2009	39695,7	45433,1	–5737,4	12,7
2010	51405,2	60742,2	–9337,0	15,4

Таблицю складено на підставі даних Державної служби статистики України [2, с. 7, 8].

З таблиці бачимо, що протягом п’яти років сальдо зовнішньої торгівлі від’ємне, причому експорт становить від імпорту дедалі все меншу частину. Так, у 2005 році імпорт не перекривався експортом на 5,3%, у 2006 р. – на 14,8%, а саме у 2009 році обсяг імпорту знизився майже вдвічі, з 85535,3 млн. дол. до 45433,1 млн. дол., а експорт на 40%, тому різниця

становила 12,7%, а у 2010 році закономірність відновилася, показник перевищення імпорту над експортом склав 15,4%.

За період, що досліджувався, від'ємне сальдо характерно для країн СНД, у тому числі найбільш вагомого партнера – Російської Федерації; а також Австралії, Океанії, Європи. Позитивне сальдо зовнішньої торгівлі Україна має тільки з країнами Азії і Африки. Так, у 2010 році сукупне сальдо цих країн складало 5836,4 млн. дол., що знизило загальну суму перевищення імпорту над експортом з 15173,4 млн. дол. до 9337,0 млн. дол.

Значна сума від'ємного сальдо припадає на Європу. Так, у 2011 році зовнішньоторговельний баланс України товарами з країнами ЄС становив 17,97 млрд. дол. експорту і 25,75 млрд. дол. імпорту, від'ємне сальдо – 7,78 млрд. дол., з якого тільки на Німеччину припадає 5,1 млрд. дол. Крім іншого, дані таблиці демонструють і місце України на Європейському ринку [3, с.18-19].

У 2011 році коефіцієнт імпорт/експорт (відносна величина координації – ВВК) складав з групи «Живі тварини; продукти тваринного походження» 18,4, тобто в стільки разів імпорт перевищує експорт. При цьому по позиції «живі тварини» завозиться у 685 разів більше, ніж вивозиться, а по м'ясу та їстівним субпродуктам у 2456 разів. У 24,5 рази імпорт перевищує експорт з групи «продукти з м'яса і риби [4, с.35-51].

По групі «зернові культури» показник ВВК становить 0,15, але це ж сировина, більш того, частково зернові повертаються до нас у виді імпортної продукції борошномельно-круп'яної промисловості. Це помітно з аналізу товарної структури експорту-імпорту з окремих видів продовольчих товарів країн ЄС. Так, імпорт зерна з країн ЄС склав 154,7 млн. дол., третину з них завозили з Румунії – 52,8 млн. дол. [4, с.37-122]. В переліку країн – Австрія, Велика Британія, Фінляндія, Франція, Швеція, Данія, Німеччина. До речі, у 2011 році експорт зерна в Німеччину склав 8,9 млн дол., а імпортували продукції борошномельно-круп'яної промисловості і готових продуктів зерна на 18,5 млн дол. На 24,1 млн дол. завезли продукції борошномельно-круп'яної промисловості з Польщі, на 10,9 млн. дол. з Данії навіть при відсутності експортних поставок зернових культур. Висновок напрошується один – це брак виробничих потужностей переробних підприємств вітчизняного виробництва.

У 2011 році імпорт овочів склав 55,9 млн дол., а експорт усього 17,8 млн дол. Основні країни-імпортери, це: Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Польща, Франція, Данія [4, с.37-122]. Імпорт овочів перевищує експорт в 3,1 рази, а з продуктів переробки овочів перевищення склало 6,3 рази. І якщо відносно овочів можна погодитися з необхідністю поширення асортименту за рахунок екзотичних видів, то на продукцію тваринництва це ніяк не розповсюджується. Живої скотини експортували у 2011 році на 0,11 млн. дол., а завезли на 75 млн. дол. з Австрії, Ірландії,

Нідерландів, Бельгії, Великобританії, Польщі, Німеччини, Франції, Чехії, Данії. М’яса і їстівних субпродуктів у 2011 році експортували на 0,08 млн. дол., а імпортували на 199,2 млн. дол. з Бельгії, Нідерландів, Великобританії, Польщі, Німеччини, Франції, Данії. У 4,2 рази обсяг імпорту був вищий за експорт по групі «молоко, молочні продукти, яйця птиці, натуральний мед». З 68,1 млн. дол. дві третини імпорту припадає на Польщу – 18,8 млн дол., Францію – 12,6 млн дол., Німеччину – 7,2 млн дол., Нідерланди – 5,9 млн дол. [4, с.37-122].

Визнаючи за оптовою торгівлею її соціально-економічне значення і в цьому контексті вплив на здоров’я людини, варто звернути увагу на співвідношення експорту і імпорту окремих груп продовольчих товарів. Експертиза споживчих переваг доводить, що український споживач у більшості своїй негативно ставиться до імпорту, довіряє вітчизняним виробникам. Але ця довіра ґрунтується ніяк не на піклуванні останніх про його здоров’я, а тільки на тому, що рівень технологічного розвитку виробництва продовольства не досяг західних стандартів, коли рецептури готових виробів слід шукати на хімічних заводах і в умовах економічної інтеграції це справа часу, що ще раз підкреслює необхідність державного регулювання продовольчої безпеки країни.

Висновки:

протягом останніх років зовнішньоторговельні операції характеризуються від'ємним сальдо;

імпорт значно перевищує експорт з тих видів продовольчих товарів, які у достатній кількості виробляють в Україні;

вітчизняні виробники сільськогосподарської продукції за відсутності пільг з боку держави не можуть конкурувати із західними виробниками;

тому необхідна державна підтримка вітчизняного виробника.

Саме необхідність державної підтримки і буде предметом подальших досліджень.

Література:

1. Перехідна економіка : підручник / за ред. В. М. Гейця ; [В. М. Геєць та ін.]. – К. : Вища шк., 2003. – 591 с.
2. Зовнішня торгівля України : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Держ. П-во «Інформаційно-аналітичне агентство», 2011. – 101 с.
3. Співробітництво між Україною та країнами ЕС у 2011 році: стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Держ. п-во «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. – 241 с.
4. Зовнішня торгівля України : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К. : Держ. п-во «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. – 101с.

УДК 65.012.8

І.В. Бакова, к.е.н., доцент
Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

АУДИТ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ: СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ

Аналіз розвитку сфери інфокомунікацій (ІКТ) в Україні, зокрема, проектування та впровадження інформаційно-комунікаційних систем (ІКС) на підприємствах, дозволяє виявити проблеми окремих підприємств, галузей, всієї макроекономіки та процесів інформатизації суспільства. Попре множину позитивних моментів, масове використання ІКТ практично у всіх сферах життєдіяльності суспільства, на підприємстві та у приватному житті окремої людини, супроводжується й низкою негативних факторів [1, с.4]. В такому контексті сучасним ІКТ притаманні риси, що є характерними для зброї, вражаючі фактори якої будуть зростати відповідно до підвищення досконалості й якості ІКТ, та відповідно до розширення сфери застосування ІКТ в суспільстві. Тому вкрай необхідним для продовження інтенсивного розвитку інформаційного суспільства стає забезпечення ефективної протидії загрозам використання сучасних ІКТ у корупційно-терористичній діяльності окремих груп та членів суспільства – забезпечення розробки та впровадження засобів інформаційної безпеки (ІБ). Що стосується якісного рівня впровадження ІКТ на окремому підприємстві (фірмі, організації), ступеню захисти його інформаційних ресурсів, то на ці питання можна отримати відповідь, спираючись на результати проведення моніторингу, перевірки, аудиту стану інформаційної захищеності ІКС, що функціонує там.

Аудит інформаційної безпеки (АІБ) у загальному розумінні є одним з сучасних видів аудиту організацій, які виникли внаслідок стрімкого розвитку світової економіки і господарської діяльності економічних об'єктів [2, с.45], а також виявлення недостатності застосування методів фінансового аудиту задля ефективного вирішення зростаючого числа управлінських задач, зокрема у контексті функціонування на підприємстві ІКС. Поява АІБ була зумовлена впровадженням ІКТ у господарську діяльність організацій, які для досягнення стратегічних цілей бізнесу активно використовують сучасні автоматизовані засоби управління – ІКС, та в яких відбулася інтеграція ІКТ з ключовими бізнес-процесами. Для моніторингу, оцінки ефективності, надійності й безпечності функціонування таких ІКС необхідно здійснювати їх АІБ та отримувати оцінки поточного стану ІБ на підприємстві за різними критеріями: на відповідність певному стандарту або запропонованим вимогам (фінансовим або кадровим обмеженням) [1, с.7]. В останні часи актуальність АІБ, як важливою складовою загального аудиту

підприємства, різко зросла, проте він залишається ще мало дослідженим та досить трудомістким. На наш погляд це пов'язано зі зростанням залежності організацій як від інформації, так й від ІКС, які використовуються ними. Окрім того, відбувається насичення ринку новими апаратно-програмним засобами автоматизації та комунікації, зростає вразливість сучасних ІКС через підвищення складності елементів ІКС та технологій передачі, обробки і зберігання даних. Тому системне проведення аудиту має бути націлене на те, щоб за умови модернізації ІКС, при впровадженні нових інформаційних технологій (ІТ) їх потенціал реалізувався більш повно та дозволяв отримувати максимальну віддачу від коштів, що інвестуються у їх створення та обслуговування. Задачі ІТ-менеджменту щодо АІБ полягають в тому, щоб обрати та використовувати відповідний інструментарій для ефективного управління бізнес-процесами, невід'ємною частиною яких виступає сама інформація, як цінний виробничий ресурс. Розуміння того факту, що система ІБ підприємства повинна розбудовуватися паралельно з розвитком його інформаційної інфраструктури досить часто з'являється в менеджерів після здійснення тієї чи іншої загрози ІБ, коли підприємство вже понесло певні втрати. Тому перед керівництвом й ІТ менеджментом підприємства постає низка завдань щодо організації процесу інформаційного захисту на базі використання відповідного інструментарію – аудиту ІКС. Такий аудит не спрямований на отримання конкретного рішення проблеми, але реалізація послідовність етапів аудиту ІКС щодо виявлення та класифікації загроз; правильної оцінки їх вірогідності та прорахунку можливих економічних, політичних та іміджевих наслідків для підприємства (й для країни в цілому) дає можливість керівництву організації поглянути на її ІТ-інфраструктуру, на процес впровадження ІКС комплексно, дослідити проблемні місця, сформувати обґрунтовані рекомендації для ухвалення рішення про усунення недоліків.

При цьому, аудит ІБ, як інструментарій комплексного дослідження й аналізу діючої ІТ-інфраструктури організації, дозволяє вирішити питання щодо її якості та відповідності завданням бізнесу; оцінити ефективність використання ІКС; отримати повну та об'єктивну оцінку інформаційної захищеності мережі, локалізувати наявні проблеми і розробити ефективну програму побудови й підтримки системи інформаційної безпеки організації.

Література:

1. Бакова І.В. Проблеми розвитку інфо–комунікаційної сфери в Україні, моніторинг та аудит стану інформаційної безпеки / І.В. Бакова, А.В. Мельник // Економічний вісник університету: зб. наук. праць. – Т.19. – Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ П–Х ДПУ ім. Г.Сковороди, 2013. – С. 3–10.

2. Андрианов В.В. Обеспечение информационной безопасности бизнеса / В.А. Андрианов, С.Л. Зефиров, В.Б. Голованов – М.: ЦИПСиР: Альпина Паблишерз, 2011 – 373 с.

УДК 658.009.12

Ю.Е. Дуднєва, к.е.н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія

РОЗВИТОК РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні українські підприємства функціонують у досить складних умовах, що пов'язано як зі станом вітчизняної економіки так і з ростом конкуренції на світових ринках товарів і ресурсів. У пошуках інструментів, які дозволяють добитися стійкої конкурентоспроможності в таких умовах, менеджери звертаються до методології стратегічного управління. Визначення стратегічного потенціалу підприємства як основи його конкурентоспроможності є ключовим питанням, яке має як теоретичне значення, так і суто практичну спрямованість.

Стратегічний потенціал підприємства будемо розглядати як сукупність наявних ресурсів та здібностей для розробки та реалізації стратегії його розвитку. Одним з найбільш привабливих з такої точки зору є ресурсний підхід до визначення стратегічного потенціалу підприємства.

Основа ресурсного підходу полягає у розгляді стратегічного потенціалу підприємства як сукупності наявних і доступних ресурсів і можливостей, які використовуються для розробки та реалізації стратегії. Відповідно до ресурсного підходу відмінності в економічному становищі підприємств, які функціонують на одних товарних ринках, обумовлені різними ресурсами, що є у них в розпорядженні.

Поняття «ресурси» при цьому охоплює досить широкий спектр чинників, тобто все, що забезпечує функціонування фірми. В умовах інноваційної економіки зростає роль нематеріальних активів, значення яких тим більше, чим в більш наукоємних та технологічних галузях працює фірма. Наявність особливих ресурсів забезпечує фірмі конкурентні переваги. Властивості цих ресурсів описані абревіатурою VRIN (Valuable, Rare, Inimitable, Non-substitutable), а саме як цінні, рідкісні, ті, що не піддаються копіюванню, і незамінні.

Так званий, підхід, заснований на знаннях, почав розвиватися у 90-х роках двадцятого століття і зараз набуває все більшої актуальності. Він є, по суті, розвитком ресурсного підходу, оскільки знання є одним із ресурсів фірми, що має визначальний вплив на досягнення і підтримку конкурентоспроможності. Ще Пітер Друкер вказував, що в XXI столітті

відбудуться принципові зміни в основах діяльності організацій, базисом яких стануть знання та інформація. У рамках підходу, що розглядається, знання трактується не тільки як феномен, притаманний виключно індивідам, але й як феномен, притаманний групам індивідів і фірмі в цілому. Творцями та зберігачами знання є персонал, проте, знання також зберігається, нагромаджується в рутинах (сформованих організаційних порядках), за допомогою яких члени фірми взаємодіють один з одним і лише шляхом зміни яких фірма сама може оновлюватися.

На конкурентоспроможність впливають унікальні здібності фірми по використанню ресурсів, які отримали назву компетенцій. Розвиток компетентісного підходу у менеджменті дозволив виділити поняття ключової компетенції.

Ключова компетенція – діяльність і процеси, за допомогою яких фірма використовує ресурси для досягнення конкурентної переваги, таким чином, що іншим фірмам не вдається їх повторити або скопіювати.

Ключові компетенції складають основу стратегічного потенціалу, відносячись до її нематеріальних активів. Саме наявність ключової компетенції виводить фірму у ринкові лідери та створює перспективи подальшого розвитку у конкурентному середовищі.

Концепцію динамічних здібностей цілком можна розглядати як розвиток і удосконалення ресурсного підходу до визначення стратегічного потенціалу. Якщо критики ресурсного підходу зазначали у якості основного недоліку його статичність, то концепція динамічних здібностей акцентує увагу на рухливості і мінливості компетенцій. Центральним при цьому є саме динамічний характер здібностей пристосовувати ключові компетенції фірми до мінливих вимог з боку нестабільною і агресивного зовнішнього середовища. Засновники концепції динамічних здібностей (Д.Дж. Тис, Г. Пизано, Е. Шуен) визначили їх як потенціал фірми в інтегруванні, створенні та реконфігурації внутрішніх та зовнішніх компетенцій у відповідності до змін зовнішнього середовища. Динамічні здібності полягають у здатності фірми в цілому побачити нові можливості для розвитку, усвідомити необхідність здійснення глибоких внутрішніх перетворень і реалізувати їх.

Різниця ресурсного підходу і концепції динамічних здібностей також полягає в інтерпретації основних джерел конкурентних переваг фірми. Якщо перший розглядає в якості джерела будь-які ресурси, то другий підхід – тільки організаційні здібності своєчасно розпізнавати і освоювати нові можливості.

Таким чином, концепція динамічних здібностей може цілком правомірно розглядатися як результат розвитку ресурсного підходу відповідно до вимог, що висуває сучасна практика господарювання в умовах інноваційної економіки.

УДК 658.15:65.018(477)

О.В. Замазій, к.е.н., доцент
Хмельницький національний університет

КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Поняття конкурентоспроможності інтерпретується і аналізується залежно від економічного об`єкта, який розглядається. Безумовно, критерії, характеристики і чинники динаміки конкурентоспроможності на рівні товару, фірми, корпорації, галузі, національного господарства або нації мають свою специфіку. Чинники, що формують переваги певного економічного суб'єкта порівняно з іншими, прийнято вважати ключовими факторами успіху (або конкурентними перевагами).

Термінологічно вони відображаються і через такі поняття як ключові активи, ключові або стратегічні компетенції. Ці чинники не є постійними, вони змінюються залежно від особливостей сегментів ринку, що обслуговуються підприємством, а також етапу «життєвого циклу» підприємства та галузі, в якій воно функціонує.

Здебільшого конкурентоспроможність підприємства на ринку розглядається через призму таких факторів як нарощення обсягів виробництва з одночасним розширенням ринків збуту продукції. Однак припустимо стверджувати, що це найбільш важлива, проте не єдина ознака конкурентоспроможності підприємства. Необхідно враховувати здатність підприємства у тривалому часовому періоді зберігати і нарощувати темпи економічного зростання, підвищувати рентабельність господарювання, утримуючи фінансову стійкість та високі показники ліквідності і платоспроможності. Саме завдяки цьому підприємство може нарощувати свою ринкову вартість, зберігати свою привабливість як об'єкт інвестування для чинних та потенційних власників.

Еволюція у визначенні конкурентних переваг – від максимізації прибутку за умов визнання внутрішньої природи конкурентних переваг підприємства у роботах А. Маршала, Дж. Кларка, Е. Чемберліна до сукупності різних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства у роботах І. Ансоффа, М. Портера, П. Друкера – сприяла визнанню необхідності використання унікальних ресурсів та конкурентних переваг для формування й підтримки конкурентоспроможності підприємства, одним з яких цілком справедливо визначено капітал.

У своїй історичній трансформації категорія «капітал» на мікрорівні набуває нині нового значення: від класичного визначення капіталу, як запасу економічних благ у формі грошових активів, накопичених шляхом збережень, що залучаються його власниками в економічний процес у вигляді інвестиційного ресурсу та фактору виробництва з метою

отримання доходу, до сучасного його трактування, як головного чинника у формуванні ринкової позиції підприємства (його конкурентоспроможності).

Для досягнення та утримання конкурентоспроможності залишається визначально важливим такий ступінь забезпеченості підприємства власним капіталом, який уможливлює організаційно-технічне дотримання параметрів виробничих процесів на належному науково-технічному рівні, доступ до відповідних ресурсів, залучення сучасних маркетингових технологій тощо. Водночас наявність достатнього обсягу власного капіталу убезпечує підприємство від втрати економічної стійкості внаслідок ризиків, які супроводжують процеси розширення бізнесу. Останні можуть потребувати позичкового капіталу, умови залучення якого та ціна детермінуються, серед іншого, і обсягом власного капіталу підприємства.

Звідси актуальним завданням для кожного підприємства є формування оптимальної структури капіталу – як передумови посилення його конкурентоспроможності, а значить – зростання ринкової вартості. Визначення такого співвідношення між власним та позичковим капіталом машинобудівних підприємств, яке може вважатися оптимальним, доцільно розглядати як з позицій ціни ресурсів, що залучаються у проекти розвитку, так і з позицій збереження фінансової та економічної стійкості підприємства при їх реалізації.

УДК 658.15

Т.О. Меліхова, к.е.н., доцент
Запорізька державна інженерна академія

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ СТВОРЕННЯ СЛУЖБИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансова безпека підприємства залежить від наявності та якості роботи служби, яка виконує функції щодо регламентації, організації та управління захисту господарської діяльності підприємства. Своєчасне виявлення загроз та ризиків у діяльності підприємства гарантує ефективність та стабільність його роботи і запобігає банкрутству. Однак, створення служби фінансової безпеки тягне за собою витрати.

Формування структурного підрозділу потребує забезпечення його: 1. Внесенням змін до організаційної структури підприємства через створення відділу безпеки. 2. Необоротними активами: приміщення, меблі, оргтехніка, програмне забезпечення тощо. 3. Оборотними активами: МШП (канцелярські товари). 4. Необхідною кількістю працівників з відповідною освітою. 5. Корегуванням штатного розкладу підприємства, розробка

посадових інструкцій та положення про відділ безпеки. 6. Підвищенням кваліфікації працівників відділу безпеки.

У першу чергу витрати на управління відділом фінансової безпеки це: матеріальні витрати; витрати на оплату праці персоналу; нарахування ЄСВ на фонд оплати праці персоналу; амортизація необоротних активів; інші витрати (витрати на відрядження, комунальні послуги тощо).

Внаслідок ефективної роботи відділу безпеки вивільняються додаткові грошові кошти за рахунок поліпшення системи контролю та економії на фінансових санкціях, в результаті формується умовний прибуток.

Одним із основоположників формування системи фінансової безпеки підприємства як напряму фінансового менеджменту є І. Бланк [1]. Функції управління фінансовою безпекою розділені ним на функції управління як управляючої системи та функції управління як спеціалізованої системи менеджменту [1].

Відділ фінансової безпеки підприємства повинен виконувати наступні управлінські функції: надання альтернативних варіантів для здійснення ефективних управлінських рішень; аналіз фінансово-економічної діяльності та стану фінансової безпеки; планування заходів щодо запобігання ризиків; поліпшення контролю на різних ланках; підвищення рівня фінансової безпеки підприємства; мотивація робочого персоналу фінансової безпеки підприємства для досягнення поставлених цілей.

До функцій управління фінансовою безпекою підприємства у менеджменті включають: розробку стратегії забезпечення фінансової безпеки підприємства; управління фінансовою рентабельністю підприємства; управління формуванням фінансових ресурсів підприємства; управління фінансовою стабільністю підприємства; управління інвестиційною активністю та ефективністю інвестицій підприємства; управління фінансовими ризиками підприємства; управління фінансовими інноваціями підприємства; антикризове фінансове управління підприємством.

Виконання функцій з управління фінансовою безпекою підприємства зосередити в окремій групі підрозділів під керівництвом фінансового директора підприємства. Перед створенням служби безпеки треба визначити та розрахувати реальні та потенційні загрози та ризики.

Таким чином, у роботі обґрунтовано необхідність створення служби фінансової безпеки підприємства, яка на відміну від існуючих включає: встановлення необхідних умов для створення та забезпечення роботи відділу, уточнення переліку витрат на утримання та управління відділом, групування функцій управління фінансовою безпекою. Впровадження служби фінансової безпеки несе для підприємства на тільки витрати, а й економічні вигоди. Вона є інструментом своєчасного виявлення та

ефективного подолання загроз та ризиків господарської діяльності підприємства.

Література:
1. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И.А. Бланк. – 2–е изд., стер. – К. : Эльга, 2009. – 776 с.
2. Зеркалов Д.В. Економічна безпека / Д.В. Зеркалов : монографія : К.: Основа, 2011. – 586 с.

УДК 005.4 + [007.5 : 65.012.8]

Є.І. Овчаренко, к.е.н., доцент
Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ ЦІЛЬОВОГО УЗГОДЖЕННЯ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ресурсне та цільове узгодження системи економічної безпеки з іншими організаційними системами у межах підприємства за засадах інституціонального управління має суттєві відмінності від такого узгодження на засадах класичного управління. Визначення принципових засад ресурсного та цільового узгодження для системи економічної безпеки підприємства є актуальним науково-практичним завданням.

Цілі підприємства, фірми та організації мають різну сутність та певну ієрархічність. Наявність інститутів та інституціонального впливу зумовлює як обмеження у встановленні цілей, так і їх принципову конфліктність. Розгляд процесів узгодження цілей на понятійному рівні повинен виходити з того, що господарюючий суб'єкт, цілі якого узгоджуються, обов'язково одночасно розглядається як підприємство, як фірма та як організація. Лише одночасність підходу до розуміння сутності цілей цих трьох окремих утворень дозволить досягти дійсного стану узгодженості. Зважаючи на це, процес узгодження цілей на рівні підприємства є заключним етапом після узгодження на рівні фірми та організації. Цілі підприємства стосуються створення товарів, виробничих чинників для задоволення різноманітних потреб суспільства. Цілі фірми стосуються її економічного зростання та розширення меж господарської діяльності в умовах невизначеності, формування економічних об'єднань тощо, тобто поводження на певному ринку. Цілі ж організації відображають інтереси та напрями зусиль учасників організації окремо чи у складі певних коаліцій. Процес цільового узгодження усередині та між організаційними системами обов'язково повинен базуватися на узгодженості на усіх трьох вищезазначених об'єктних рівнях.

Механізм цілеполягання та узгодження може призводити до прийнятного стану лише за умови побудови такого узгодження на основі

чіткого розуміння цільових передустановок плануючих суб'єктів. Механізм узгодження, в основі якого є сутність самої цілі, її вага та безособова значущість, приречений на неефективність. Цільові передустановки, у свою чергу породжуються, організаційним рівнем значно вищим ніж рівень, де організаційна система стає плануючою. Механізм цілеполягання, який припускає множинність цілей учасників підприємства, їх конфліктність та випадки неможливості зведення в єдину ціль, значно в більшій мірі відповідає реальній дійсності на сучасних підприємствах, що зайвий раз підкреслює актуальність вирішення питань забезпечення їх економічної безпеки. Взаємовідносини учасників підприємства мають прояви суб'єктивізму та опортунізму, в особливій мірі це стосується відносин в системі «принципал-агент».

Інституціональна та поведінкова теорії фірми зорієнтовані та ділову практику реально існуючих господарюючих суб'єктів, тому їх надбання представляють найбільший практичний інтерес. Але навряд чи можливо використовувати підходи окремої з цих теорій у якості бази для визначення методологічних основ цільового та ресурсного узгодження у системі економічної безпеки підприємства. Швидше за все потрібне логічне поєднання визначальних аспектів цих теорій. У результаті такого емпіричного поєднання ми можемо сформулювати декілька основних принципів, з урахуванням яких повинне відбуватися цільове узгодження у системі економічної безпеки підприємства. По-перше, головною метою фірми повинна виступати максимізація прибутку. У іншому випадку конфлікти стейкхолдерів зруйнують фірму. По-друге, у фірми та у організації повинна бути домінуюча група впливу, яка нав'язує цілі іншим. Чим сильніша така група, тим простіше процес узгодження усіх цілей. Цілі усіх інших стейкхолдерів є обмеженнями по відношенню до домінуючої. По-третє, слід виходити з того, що не домінуючі стейкхолдери мають усього дві цільові передустановки – очікування та пріоритети. У-четвертих, у випадку з системою економічної безпеки підприємства матричне узгодження має переваги перед деревовидним. Такі принципи, звісно, не є вичерпними, але вони окреслюють перспективний напрям досліджень.

УДК 005.591.4:334.7

Т.В. Проказа, к.е.н., доцент
ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

В умовах постійної трансформації середовища, в якому функціонують підприємства, їх фінансова стійкість і конкурентоспроможність значною мірою визначаються використанням таких адаптивних механізмів, які допоможуть підприємству пристосуватися до швидко змінюючогося зовнішнього середовища.

Отже, коли ефективність діяльності підприємства погіршується, постає питання про необхідність змін. Такі зміни можливі шляхом використання системи заходів, які можна узагальнити терміном «реструктуризація».

У вітчизняній практиці термін «реструктуризація» використовується неоднозначно, тому доцільно проаналізувати його офіційні визначення (таблиця 1).

Міжнародна практика при проведенні заходів, які використовуються для оздоровлення діяльності підприємств використовує термін «реорганізація».

Таблиця 1

Аналіз офіційних визначень терміну «реструктуризація» в Україні

Нормативно-законодавчий акт	**Зміст реструктуризації**
Закон України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнанні його банкрутом»	Здійснення комплексу організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на зростання обсягів випуску конкурентоздатної продукції та підвищення ефективності виробництва
Комплексна програма реструктуризації державних підприємств	Здійснення комплексу адміністративно-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на приведення умов функціонування підприємства згідно умов зміни ринку та розробленої стратегії розвитку підприємства
Методичні рекомендації щодо проведення реструктуризації державних підприємств	Здійснення організаційно-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на зміну структури підприємства, його управління, форми власності та організаційно-правових форм

Проведення реструктуризації значною мірою свідчить про динамічність розвитку підприємства, його адаптації вимогам конкурентного середовища. Однак, для розуміння процесів, що відбуваються на підприємстві, в першу чергу необхідне усунення термінологічних протиріч реструктуризації та реорганізації.

УДК 005.332.4:621

О.Г. Череп, к.е.н., доцент
Нікопольський факультет Запорізького національного університету

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

За останні роки забезпечено випереджаючі темпи зростання у машинобудуванні, харчовій і легкій промисловості – основних виробників споживчих товарів.

В Запорізькій області зосереджено практично всі основні галузі промисловості. На жаль, відбулася втрата ряду сегментів ринку промислової продукції: вітчизняну продукцію витіснила імпортна. Жорсткі умови ринку стали, наприклад, причиною практичної втрати потенціалу цілої підгалузі машинобудування електроніки (крім силової) – у регіональному виробництві. Передбачається:

– використання продукції машинобудівної галузі у переоснащенні енергомістких виробництв, впровадження енергозберігаючих технологій у житлово-комунальному господарстві та на електротранспорті;

– стимулювання поширення коопераційних стосунків підприємств машинобудівного комплексу;

– організація створення торговельно-виставкових центрів техніки та запасних частин до неї та розробка механізму ефективної діяльності таких центрів;

– організація створення фірмових технічних центрів гарантійного та післягарантійного обслуговування вітчизняної техніки, передусім комбайнів і тракторів, шляхом суттєвої організаційно-економічної перебудови існуючих технічно-сервісних структур, технічного

– переоснащення діючих ланок ремонтно-обслуговуючої бази;

– стимулювання розвитку наукомістких секторів економіки, що є складовою частиною імпортозамінного виробництва;

– ініціювання удосконалення нормативної та законодавчої бази України щодо відродження електроніки, станкобудування та підприємств оборонного комплексу;

– поширення коопераційних зв’язків з промисловими підприємствами регіону.

Забезпечення диверсифікованої та конкурентоспроможної товарної пропозиції виробництва продукції підприємств машинобудування доцільно забезпечити шляхом:

– використання ефективних, гармонізованих у межах міжнародного законодавства механізмів захисту власного товаровиробника з поступовим зміщенням акцентів на інструменти нетарифного регулювання відповідно до світової практики;

– масштабної технологічної модернізації промислового виробництва, вдосконалення його галузевої та продуктової структури відповідно до вимог інноваційної моделі розвитку та світових тенденцій;

– оптимізації імпортної політики, зокрема, в напрямку диверсифікації джерел ресурсів критичного імпорту, імпортозаміщення, послаблення технологічної залежності;

– активізації підприємництва та забезпечення зростання його ефективності через оновлену макроекономічну та регуляторну політику;

– використання потенціалу паритетної міжнародної виробничої кооперації, торгівлі та господарської інтеграції;

– подальшого розвитку законодавчо-нормативної бази державного регулювання якості продукції, її гармонізації з міжнародними стандартами;

– удосконалення системи стандартизації та сертифікації виробництва і продукції, а також державного контролю якості;

– використання потенціалу законодавства щодо захисту прав споживачів як важливого демократичного інструменту впливу на формування якісних параметрів товарної пропозиції;

– використання фінансових механізмів держзамовлення та цільових програм для нарощування виробництва пріоритетних видів високотехнологічної та соціально значущої продукції.

УДК 334.012:34:658.52:38.24

Л.Є. Шульженко, к.е.н., доцент
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ІНТЕРЕСИ УЧАСНИКІВ СТРАТЕГІЧНОГО АЛЬЯНСУ ЯК БАЗИС ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Стратегічні альянси як сучасна форма інтеграції діяльності є прагматичним союзом, у якому інтереси кожного з учасників є різноспрямованими. Протиріччя інтересів учасників стратегічного альянсу (протиріччя інтересів кожного учасника з інтересами альянсу в цілому і з інтересами інших учасників) закладаються вже у момент його створення і виявляються з певною мірою гостроти протягом усього часу існування альянсу. Не враховувати такі протиріччя в управлінні стратегічним альянсом неможна, адже мало того, що вони зменшують результативність діяльності стратегічного альянсу та ослаблюють його можливості, вони загрожують його економічній безпеці. Наявність протиріч інтересів учасників стратегічного альянсу зумовлює доцільність погляду на його економічну безпеку з позицій гармонізаційного підходу, відповідно до якого економічну безпеку стратегічного альянсу слід розглядати через

збалансованість, узгодженість та гармонізацію інтересів кожного учасника з інтересами альянсу в цілому та з інтересами інших учасників. Зі зростанням рівня збалансованості, узгодженості та гармонізації зростає й економічна безпека стратегічного альянсу. Отже, в моделі економічної безпеки стратегічного альянсу вектор концентрації зусиль його керівництва та учасників має бути зосереджений на формулюванні, висловлюванні, балансуванні та узгодженні інтересів кожного учасника з інтересами альянсу в цілому та з інтересами інших учасників. Зрештою саме дотримання певних інтересів, які виступають базою очікувань, і спонукає окремі підприємства та організації вступати до стратегічного альянсу і виходити з нього, якщо ці очікування не збуваються, тобто інтереси не дотримуються.

Основною складністю формування моделі економічної безпеки стратегічного альянсу на засадах гармонізаційного підходу є формулювання та висловлення інтересів його учасників. Інтереси учасників стратегічного альянсу є різноманітними і, як правило, вони виражають необхідність організаційних змін в їхній діяльності, від яких учасники альянсу очікують збереження або зміцнення своєї ринкової позиції з усіма їхніми наслідками. Тому серед інтересів учасників стратегічного альянсу – участь в освоєнні та виведенні на традиційні та нові ринки нових виробів, отримання доступу до нових технологій та ринків або полегшення входження на нові ринки, навчання (отримання нових знань), послаблення конкурентів (стратегічні альянси з конкурентами), використання наявного потенціалу, вивільнення заблокованих активів, отримання фінансової підтримки, отримання переваг від спільної рекламної кампанії, утримання професійних працівників, збереження лояльності дилерів та споживачів до торгової марки, її зміцнення. Наведений перелік інтересів учасників стратегічного альянсу не є вичерпним. Тому, перш за все, зі своїми інтересами мають розібратися учасники стратегічного альянсу, побудувавши їхню ієрархію за важливістю, реальністю дотримання та готовністю поступитися окремими з них. Складність формулювання та висловлювання інтересів учасників стратегічного альянсу була б не такою високою, якщо б ці учасники керувалися лише принципом раціональності, тобто відкрито висловлювали реальні інтереси та демонстрували реальну готовність поступитися деякими з них. Але ж ці інтереси формулюють і висловлюють від імені того чи іншого учасника стратегічного альянсу конкретні люди, що мають певні посадові повноваження, певне бачення інтересів, іноді присутній конфлікт власних інтересів з інтересами підприємства (якщо доходи посадовця прямо не залежать від успішності діяльності підприємства) тощо. Тому розв’язання проблеми економічної безпеки стратегічного альянсу прямо залежить від того, наскільки відвертими є його учасники у формулюванні та висловлюванні своїх інтересів,

наскільки висловлені інтереси є реальними, чи є приховані інтереси, чи готові ці учасники поступитися окремими інтересами на користь інших учасників або стратегічного альянсу в цілому.

УДК 658:338.124.4

О.С. Синякова, доцент
Південнослов'янський навчально-науковий інститут
Національного університету ім. В.О. Сухомлинського

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглядаються питання сучасного стану програмного забезпечення антикризового управління на вітчизняних підприємствах в умовах жорсткого конкурентного середовища.

Пропонується математична модель для прогнозування показників ефективності антикризового менеджменту з використанням програмного забезпечення.

В XXI сторіччі все більш актуальним стає питання щодо наявності на підприємстві програмного забезпечення незалежно від сфери та виду діяльності.

Впровадження інформаційних технологій для антикризового управління надзвичайно важливі для стабільної роботи сучасного підприємства. Для підвищення досягнутих Україною результатів в економічному й соціальному розвитку, а також завоювання місця повноправного партнера в світовій економічній системі значно залежить від того, в яких масштабах впроваджуватимуться та наскільки ефективно будуть використовуватися сучасні інформаційні технології в усіх сферах суспільної діяльності, а також їх роль у підвищенні ефективності суспільної праці.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить про необхідність систематизації інформаційно-комунікаційних аспектів та використання їх в антикризовому управлінні підприємства, що дасть можливість підвищити розвиток сучасних вітчизняних підприємств в жорсткому конкурентному середовищі.

Основна роль в системі антикризового управління підприємством відводиться широкому використанню механізмів інформаційно-комунікаційного менеджменту. Це пов'язано з тим, що успішне застосування цих механізмів на підприємстві дозволяє вчасно передбачити загрозу банкрутства, прискорити темпи його економічного розвитку.

Практика сучасного господарювання свідчить, що український ринок програмного забезпечення характеризує те, що незважаючи на присутність

серйозних компаній, які постачають якісні рішення, в цілому рівень програмного забезпечення антикризового управління залишається досить невисоким.

Результати дослідження дозволяють зазначити, що основна проблема корпоративних інформаційних систем полягає в тому, що в них відсутня прийнятна системна модель.

Практика по наведенню порядку в управлінні більшості українських компаній говорить про великий розрив між роботами по постановці менеджменту і впровадженню інформаційних технологій.

Успіхи і невдачі діяльності підприємства слід розглядати, як взаємодія цілої низки факторів. Мета полягає в аналізі концепцій і процедур, за допомогою яких підприємство реалізує стратегію своєї діяльності. В основі всіх стратегій розвитку лежать перегрупування, диверсифікація та інновації (нововведення) [1, с.494].

Зміни в економіці України, що пов'язані з реформуванням ринкових відносин, вимагають від керівників організацій нових способів і підходів до технологій управління, у тому числі, в області інформаційно-комунікаційного менеджменту.

Перспективи впровадження якісного програмного забезпечення антикризового управління на підприємствах в Україні, поза сумнівом, є, і становище на вітчизняних підприємствах, хоча і складне, але не катастрофічне. Та реалізація цих перспектив вимагає, звичайно, певного часу, а головне – постійних конструктивних всесторонньо обґрунтованих зусиль. Інтерес даного питання обумовлюється тим, що в процесі впровадження програмного забезпечення антикризового управління на підприємствах виникає безліч питань, тому актуальні напрацювання з даного напряму.

Література:

1. Ламбен Жан-Жак. Менеджмент, ориентированный на рынок / Перев. с англ. под ред. В.Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2008. – 800 с.

УДК 658

Р.І. Біловол, к.е.н, доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

На сьогодні майже кожне друге підприємство, як і вся економіка країни знаходиться в кризовому стані. Основні чинники кризового стану

підприємства наступні: спад виробництва, збиткова діяльність, високий рівень витрат, незадовільна фінансова стійкість та неплатоспроможність, значний обсяг заборгованості та інші.

Процес виведення вітчизняних підприємств із кризового стану має відбуватися не хаотично та безсистемно, а має бути належним чином організований та скоординований. Основними документами для підприємств, що опинилися в кризовому стані повинна стати спеціальна антикризова програма та антикризові заходи.

Дослідження показали, що не існує єдиної думки щодо сутності, необхідності, розробки і провадження програми антикризового управління [1, 2, 3, 4, 5].

Так, вчений-економіст А.П. Градов та Б.Н. Кузін вважають, що для виходу підприємства з кризового стану важливою і необхідною є антикризова стратегія [3].

В.О. Василенко вказує лише на необхідність розробки антикризової стратегії, не деталізуючи її процес розробки і зміст антикризових заходів для її реалізації [2].

Є.М. Коротков акцентує увагу на необхідності впровадження антикризової стратегії і дає характеристику їх двох стадій: антикризове стратегічне управління і тактичне антикризове управління. Проте ним не визначені основні стратегічні і тактичні заходи, які необхідно здійснити керівництву підприємства, щоб вийти із стану кризи [1].

Г.В. Осовська, О.А. Осовський також акцентують увагу на підготовку розгорнутого плану, що дозволяє провести аналіз можливих сценаріїв розвитку подій, моделювання кризових ситуацій і деталізує дії, які потрібно здійснити спеціалістам, відповідальним за складання таких планів і наводить перелік антикризових заходів щодо ліквідації кризи на підприємстві [5].

Найбільш глибоко та змістовно підійшла до обґрунтування необхідності впровадження та технології формування антикризової програми Л.О. Лігоненко, яка зазначає, що антикризова стратегія розробляється на базі загальної стратегії підприємства, а антикризова програма деталізує тактичне управління підприємством в умовах кризи [4].

Таким чином, антикризова програма – це внутрішній документ, у якому систематизовано викладається перелік основних заходів, що планується здійснити в межах підприємства, його структурних підрозділів та функціональних служб для досягнення поставленої мети – виведення підприємства з кризового стану [4].

Формування антикризової програми підприємства є багатоетапний процес, що складається із наступних етапів:

1 етап – формування інформаційної бази, необхідної для розробки антикризової програми та прийняття рішення з відбору альтернатив.

2 етап – розробка моделі функціонування підприємства. Необхідною передумовою розробки корпоративної моделі є проведення комплексного аналізу господарсько-фінансової діяльності підприємства, які обумовлюють результати та ефективність діяльності підприємства.

3 етап – генерація ідей відносно шляхів та методів подолання кризи. На цій стадії формування антикризової програми фахівці підприємства повинні визначити максимально кількість антикризових заходів, які можуть бути здійснені для фінансового оздоровлення підприємства.

4 етап – розробка скринінгових стандартів. Скринінговий стандарт – це перелік якісних умов та обмежень, невідповідність яким робить недоречним подальший розгляд та поглиблену розробку антикризової ідеї, який виконує функції рівня задоволення. Він застосовується з метою локалізації множини висунутих антикризових рішень, що сприяє зосередженню на найбільш важливих заходах, які адекватні конкретним умовам функціонування підприємства.

5 етап – проведення скринінгового аналізу. На цьому етапі окремі альтернативи порівнюються з критеріями (скринінговими стандартами), яким вони повинні відповідати. Ті антикризові заходи, що не відповідають хоча б одному стандарту, виключаються з подальшого розгляду.

6 етап – проведення оцінки наслідків реалізацій антикризових заходів для власника та фахівців підприємства.

7 етап – ранжирування допустимих антикризових альтернатив за критерієм втрат власника підприємства.

8 етап – оцінка наслідків окремих антикризових заходів для життєдіяльності підприємства та формування сукупності раціональних альтернатив.

9 етап – оформлення та поточне планування реалізації антикризових заходів підприємства. План організаційних заходів визначає терміни, необхідні ресурси та витрати, послідовність та узгодженість окремих антикризових заходів, відповідальних за їх виконання [4].

Таким чином, процес формування антикризової програми являє собою цілеспрямована діяльність з визначення оптимального переліку антикризових заходів, які відповідають меті антикризового процесу, ресурсним та часовим обмеженням підприємства і може бути основою для стабілізації економічного стану підприємства.

Література:

1. Антикризисное управление: учебник / под. ред. Э. М. Короткова. – М.: ИНФРА, 2000. – 432 с.
2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / В.О.Василенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 504 с.
3. Градов, Н. П. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой. – СПб. : Спец. лит., 1996. – 287 с.

4. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством : підручник / Л.О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
5. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навч. посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К. : Кондор, 2005. – 860 с.

УДК 338.24.0218:338.124.4

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент, **В.М. Маховка**, асистент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБКИ ТАКТИЧНИХ І СТРАТЕГІЧНИХ АНТИКРИЗОВИХ ЗАХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах трансформаційної економіки країни успішне функціонування і розвиток підприємства потребує розробки і впровадження стратегії антикризового управління, яка направлене на забезпечення його виживання в конкурентному середовищі. Залежно від характеру антикризових заходів можуть визначатися окремі типи поведінки підприємства, що характеризуються особливим набором антикризових заходів: оперативні, тактичні і стратегічні антикризові заходи.

Оперативні антикризові заходи підприємства повинні бути орієнтовані на пом'якшення годинного обмеження антикризового процесу і отримання додаткового часу для проведення дієвіших заходів щодо нормалізації стану і охоплюють заходи, які не потребують значних витрат і зусиль, дають швидкий, але тимчасовий ефект, а саме: скорочення всіх видів витрат; закриття і розпродаж підрозділів, устаткування; скорочення освоєної частини ринку послуг, що надаються.

Тактичні антикризові заходи, направлені на фінансове оздоровлення підприємства і не потребують участі кредиторів, можуть мати різну цільову спрямованість, а саме:

– заходи щодо відновлення боргової платоспроможності, що пов'язані з пошуком власних джерел грошових коштів за рахунок іммобілізації матеріальних активів підприємства в об'ємах і термінах, необхідних для розрахунку по зобов'язаннях. Джерелом грошових надходжень може бути: реалізація частини основних фондів, а при їх недостатності – частині основних фондів, які можуть бути вивільнені з підприємства без відчутних змін його продуктивності; продаж об'єктів незавершеного будівництва; вихід з інвестиційних проектів фінансового і інноваційного напряму; рефінансування дебіторської заборгованості; розпродаж товарно-матеріальних запасів і тому подібне;

– заходи щодо відновлення поточної платоспроможності, що направлені на відновлення поточної платоспроможності, мають на меті створення або відновлення механізмів акумуляції грошових коштів в об'ємах, достатніх для розрахунків з кредиторами і фінансування поточних витрат. Вони можуть здійснюватися за такими напрямами, як: забезпечення зростання об'ємів діяльності; забезпечення підвищення прибутковості господарської діяльності; пошук і мобілізація резервів економії витрат на здійснення діяльності.

Стратегічні антикризові заходи підприємства повинні передбачати активні стратегічні дії, пов'язані, наприклад, з такими заходами, як модернізація устаткування, впровадження нових технологій, підвищення (зниження) цін на послуги, пошук нових ринків збуту, реалізація стратегічної концепції маркетингу і дають можливість досягти стійкого ефекту фінансового оздоровлення підприємства.

Враховуючи чинник фінансового забезпечення, визнається доцільним виділення таких форм санації підприємства:

– санація на базі використання засобів і ресурсів підприємства;

– санація за рахунок власників підприємства шляхом збільшення статутного фонду за рахунок засобів власника, шляхом продажу частині акцій на фондовій біржі, позабіржовому ринку або зацікавленим особам; шляхом надання власниками тимчасової фінансової допомоги підприємству;

– санація за рахунок фінансових ресурсів кредиторів.

Таким чином, доцільно відзначити, що формування оперативних, тактичних і стратегічних антикризових заходів підприємства не є остаточним, оскільки єдиного рецепту його виживання і відродження не існує, тому запропонований комплексний підхід доцільно розглядати як систематизований перелік типових заходів антикризового управління, який дозволить підприємству вийти із стану кризи і бути конкурентоспроможним на ринку.

УДК 331.108

Яремкевич М., керівник відділупо роботі з проектантами
ТзОВ «Робітня»

ПОКРАЩЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

Добре організована операційна стратегія – це один з найважливіших кроків до успіху будь-якого підприємства. Затрати часу, коштів та ресурсів для оптимізації операцій, пов’язаних з виробничим процесом виправдовують себе в найближчому майбутньому, так як приносять успіх

та конкурентні переваги компанії. Виробнича стратегія підприємства – це та точка, в яку потрібно націлювати найсильнішу та найміцнішу «стрілу ідей», постійно покращувати та вдосконалювати її відповідно до потреб споживачів та ринкових умов, а також виводити її на такий рівень, якого ще не досягнули конкуренти.

В загальному розумінні стратегія – це взаємопов'язаний комплекс дій, які здійснює фірма для досягнення своїх цілей та підвищення конкурентоспроможності з урахуванням власного ресурсного потенціалу, а також факторів і обмежень зовнішнього середовища [1, с.31]. Простішими словами, це процес, результатом якого є підвищення певних переваг компанії і відповідно зниження цих переваг у конкурентів [2, с. 222].

Операційна стратегія має вужче поняття і зводиться до виробничих процесів з урахуванням потенціалу фірми. Отже, операційна стратегія, або як ще її називають «виробнича» полягає в розробці загальної політики і плану використання ресурсів фірми, націлених на максимально ефективну підтримку її загальної конкурентної стратегії. Виробнича стратегія діючи спільно з корпоративною стратегією забезпечує фірму можливістю швидко реагувати на будь-які непередбачувані ситуації в майбутньому.

Кожне підприємство прагне стати лідером у своїй галузі та досягнути конкурентних переваг щодо опонентів. На конкурентоспроможність впливає низка чинників, які об'єктивно впливають на підприємство, а також суб'єктивних, які залежать від команди управління підприємства, організації, цілеспрямованості робіт, пов'язаних із забезпеченням конкурентоспроможності. Проблема підвищення конкурентоспроможності має кілька аспектів, проте вирішення виробничих питань є першочерговим. Зведемо питання успішності до формування виробничої стратегії. [3, с. 54]

Головною метою виробничої стратегії є ухвалення рішень, безпосередньо пов’язаних з розробкою виробничого процесу, а також із забезпеченням кваліфікованого керівництва, необхідного для його підтримки. Виробничий процес охоплює завдання збуту, постачання, товарно-матеріального забезпечення, затрат часу, вибір технології, тощо. В свою чергу керівництво несе відповідальність за планування та управління процесом, забезпечує якісний контроль, оплату праці та слідкує за своєчасним та компетентним виконанням операційних функцій компанії.

Так, як операційна стратегія є важливим елементом загальної стратегії, то всі її дії та рішення мають бути відповідними та узгодженими з діями широкої організаційної структури. Стратегії операційного рівня сприяють реалізації стратегій вищого рівня [4, с.241]. Тобто, кожна операція на виробничому рівні повинна відповідати загальному плану підприємства та виконуватися з метою досягнення цілі компанії. Як наслідок, досягнувши запланованого, об’єкт стає менш вразливим та більш конкурентоспроможним. Тобто, виробнича стратегія – це певний «важіль», який запускає механізм лідерства.

Ретельне формування та відповідальна реалізація виробничої стратегії може стати основою успіху фірми. Щоб досягти вершин, підприємству необхідно знайти «золоту жилу» в організації свого виробничого процесу і зробити акцент на своїх перевагах та можливостях, враховуючи слабкі сторони конкурента. Тобто, вкласти ресурси та всі сили в той елемент, покращення якого може принести великі прибутки та хорошу репутацію. Наприклад, застосувавши нову технологію виробництва продукції, фірма може зекономити на часі, ресурсах, робочій силі, та інших нюансах виробництва, заманивши новизною клієнтів та перевершивши конкурентів.

Найістотнішими показниками конкурентних переваг на сьогоднішній день вважають ті, які дають можливість скоротити витрати виробництва та обігу, в потрібний момент швидко мобілізувати ресурси для реалізації сприятливих можливостей на ринку, оновлювати продукцію відповідно до вподобань та потреб споживачів. [5, с.34] З огляду на це досліджуються складові конкурентоспроможності та розробляються алгоритми виявлення слабких місць у здійснюваних процесах для їх усунення [6, с.126].

Отже, операційна стратегія відіграє одну з найважливіших ролей в успішній діяльності підприємства. Незважаючи на менший масштаб порівняно зі стратегіями більш високого рівня, виробнича стратегія доповнює і завершує загальний бізнес-план роботи компанії. Для її розробки необхідно визначити потреби споживачів, ситуацію на ринку та переваги конкурентів. Грамотно сформована та реалізована операційна стратегія дає можливість підприємству зайняти позицію лідера у своєму ринковому сегменті.

Література:

1. Гэлловэй Л. Операционный менеджмент. Принципы и практика. – СПб.: Питер, 2000. – 320 с.
2. Гевко І.Б. Операційний менеджмент: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 228 с.
3. ХарченкоТ.Б. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств як засіб ринкового реформування економіки // АПЕ. – 2003. – № 2. – С. 70–73.
4. Ситник Й.С. Менеджмент організацій: [навч. посібник] / Й.С. Ситник. – Львів: «Тріада плюс», Київ «Алерта», 2008. – 456 с.
5. Томаля Т.С. Ефективність бізнес–процесів підприємства як фактор зростання його ринкової вартості // Актуальні проблеми економіки.– 2007.–№5. – С. 139–148.
6. Багрова І.В., Нефедова О.Г. Складові та фактори конкурентоспроможності // Вісник економічної наукиУкраїни.– 2007.–№1. – С. 11–16.

УДК 339.137:656.076.2

Т.Ю Чаркіна, асистент
Дніпропетровський національний університет
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ІНТЕНСИВНОСТІ КОНКУРЕНЦІЇ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА РИНКУ ТРАНСПОРТНИХ ПОСЛУГ

Для визначення виду пасажирського транспорту, який має найбільші переваги на ринку транспортних послуг, автором було запропоновано новий узагальнюючий показник інтенсивності конкуренції (1), який на відміну від американського має додатково два показники інтенсивності $К_{шк}$, $К_{інв}$.

$$УПК = \sqrt[5]{К_{шк} \cdot К_{інв} \cdot К_{р} \cdot К_{др} \cdot К_{оп}} \quad (1)$$

Показник інтенсивності конкуренції $К_{шк}$ враховує шкоду, яку даний вид транспорту завдає довкіллю та здоровлю людей. В основному цей показник знижує величину загального показника інтенсивності конкуренції автомобільного та авіаційного транспорту. Для визначення $К_{шк}$ запропонована формула (2):

$$К_{шк} = 1 - \frac{ШК}{100} \quad (2)$$

де $ШК$ – значення витрат на ліквідацію шкоди, яку завдає суспільству даний вид транспорту, у % від загальної шкоди. За попередніми розрахунками І.П. Корженевича [2] та дослідженням, що проведені автором [6], вони для України відповідно становлять для залізничного транспорту – 7%, для автомобільного транспорту – 82%.

Показник інтенсивності конкуренції $К_{інв}$ враховує необхідність вкладання дотацій на підтримання діяльності та інвестицій на розвиток інфраструктури даного виду транспорту. Він належить до показників, який знижує загальний показник інтенсивності конкуренції транспорту, оскільки потребує коштів від Уряду або від місцевих органів влади і визначається за формулою (3):

$$К_{інв} = 1 - \frac{Інв^{і}}{Інв^{з}} \quad (3)$$

де $Інв^{і}$ – дотації на підтримання діяльності та інвестиції на розвиток інфраструктури конкретного виду транспорту на прогнозні роки, млрд грн, а $Інв^{з}$ – дотації на підтримання діяльності та інвестиції на розвиток інфраструктури усіх видів транспорту разом на прогнозні роки, млрд грн.

Показник інтенсивності конкуренції $К_{р}$ враховує рентабельність перевезень на ринку транспортних послуг. Цей показник підвищує

конкуренцію будь-якого виду транспорту. Для його визначення автор пропонує формулу (4). Чим рентабельність вища, тим більша величина $К_р$.

$$К_р = Р = \frac{П}{В} \quad (4)$$

де $Р$ – рентабельність будь-якого виду транспорту в частках, яка у свою чергу залежить від прибутку (П) та витрат (В), які вимірюються у млн грн. Показник інтенсивності конкуренції $К_{др}$ враховує частку, яку на ринку займає даний вид транспорту. Він суттєво підвищує загальний показник інтенсивності конкуренції будь-якого виду транспорту. Для визначення цього показника запропонована формула (5):

$$К_{др} = \frac{ПП^i}{ПП^з} \quad (5)$$

де $ПП^i$ – кількість пасажирів, перевезених за звітний рік даним видом транспорту, чол.;

$ПП^з$ – кількість пасажирів, перевезених за звітний рік усіма видами транспорту, чол.

Для визначення частки ринку окремого перевізника на певному напрямку або полігоні розраховується кількість перевезених пасажирів саме на цьому напрямку або полігоні. Для визначення частки ринку галузі в цілому ці показники розраховуються саме для цієї галузі та її конкурентів.

Показник інтенсивності конкуренції $К_{оп}$ враховує темпи зростання обсягів перевезень даного виду транспорту на ринку за останні 10 років. Для його визначення автор пропонує формулу (6):

$$К_{оп} = \frac{ПП^i_к - ПП^i_п}{ПП^i_п} \quad (6)$$

де $ПП^i_к$ – кількість пасажирів, перевезених за перший рік десятирічного періоду даним видом транспорту, чол.;

$ПП^i_п$ – кількість пасажирів, перевезених за десятий рік десятирічного періоду даним видом транспорту, чол.

Для правильного визначення величини узагальнюючого показника інтенсивності конкуренції для заданого напрямку або полігону слід усі показники розраховувати для даного конкретного полігону, а якщо УПК визначається для галузі в цілому, то відповідні показники слід розраховувати для всієї галузі.

Перед тим як конкретно обґрунтувати значення всіх показників інтенсивності конкуренції, які входять до формули (1), слід визначити питому вагу кожного з них (табл. 1).

Для цього було запропоновано метод експертних оцінок. Експерти визначали питому вагу кожного з показників інтенсивності конкуренції

окремо з позиції: пасажира; перевізника пасажирів у дальньому та приміському сполученні; суспільства.

Слід сказати, що погляди на процес розвитку пасажирських перевезень у дальньому, регіональному, приміському та місцевому сполученні у пасажирів, представників пасажирських компаній-операторів, Укрзалізниці, Уряду та місцевих органів влади зовсім різні, оскільки всі мають різні цілі.

Але майже всі експерти заявили про необхідність виключення показника інтенсивності, який враховує рентабельність перевезень, оскільки він для значної кількості видів пасажирських перевезень має від'ємне значення. Це означає, що для Уряду та місцевих органів влади він не становить значного інтересу. У той же час для них суттєве значення має складова рентабельності, яка залежить від соціальної спрямованості тарифів. Тому було запропоновано замість $К_р$ включити величину $К_{сс}$ – показник інтенсивності конкуренції, що враховує соціальну спрямованість даного виду транспорту.

Показник $К_{сс}$ визначається тільки для соціально спрямованих перевезень як співвідношення середньозваженої ціни $ÒÀR^{ñçâ}$ на перевезення різними видами транспорту до середньої ціни перевезень даним видом транспорту $ÒÀR^{i}$ на заданому полігоні за формулою (7):

$$К_{сс} = \frac{TAR^{сзв}}{TAR^{i}} \qquad (7)$$

Для перевезень, які не належать до соціально спрямованих, $К_{сс}$ приймається рівним – 0,1.

Крім того, експерти одностайно запропонували виключити з узагальнюючого показника УПК показник інтенсивності конкуренції $К_{оп}$, що враховує темпи зростання обсягів перевезень даного виду транспорту на ринку за останні 10 років, оскільки цей показник в умовах нестабільної економіки та перманентних криз в останні роки не відображає реальний стан транспортного ринку.

Після того як було враховано пропозиції експертів і визначено питому вагу кожного з показників інтенсивності конкуренції, можна розрахувати реальний узагальнюючий показник інтенсивності конкуренції за допомогою формули (8). Вид транспорту, який має найбільше значення показника УПК, має найбільші переваги на ринку транспортних послуг.

$$УПК = \sqrt[4]{(j_{шк}К_{шк})\cdot(j_{інв}К_{інв})\cdot(j_{сс}К_{сс})\cdot(j_{др}К_{др})} \qquad (8)$$

де $j_{шк}$, $j_{інв}$, $j_{сс}$, $j_{др}$ – питома вага кожного показника інтенсивності конкуренції.

УДК 005.332.4:338.23

І.М. Гончаренко, аспірант
Київський національний університет технологій та дизайну

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

Необхідність адаптації до умов конкуренції, що здійснює суттєвий вплив на активну діяльність промислового підприємства на ринку, висуває пріоритетними інструментами стратегічного менеджменту – оцінку конкурентного середовища та пошук нових шляхів зміцнення конкурентного потенціалу підприємства. В умовах постійних змін конкурентного середовища підприємства змушені здійснювати пошук джерел нових конкурентних переваг, з метою забезпечення, утримання та підтримки свого конкурентного потенціалу на ринку. Проведені дослідження наукових підходів по інтерпретації конкурентного середовища, опису суті, видів, факторів конкурентного середовища дає нам можливість зробити висновки, що в сучасних умовах розвитку поняття «конкурентне середовище» методологічно важливе. Підсумовуючи дослідження, можна виділити особливості структури конкурентного середовища та чинників, що його визначають. Так, розрізняючи види конкурентного середовища, зазначимо, що існує певний діапазон факторів, що його характеризують, зокрема:

1. За об’єктами виникнення виділяють: – конкурентне середовище країни (політична стабільність; динамізм економіки; ефективність промисловості, динамізм ринку; динамізм фінансової системи; людські ресурси; роль держави в досягненні конкурентоспроможності; обмеженість ресурсів; ступінь розвитку інфраструктури; мотивація торговельної діяльності; політика у відношенні нововведень); – конкурентне середовище галузі (соціально-демографічна ситуація, кількість підприємств-конкурентів; структура конкуренції; галузева норма прибутку; юридичні обмеження; ріст ринку; широта ринку; структура посередників;змінність попиту); – конкурентне середовище підприємства (поява товарів-новинок; місія підприємства; рентабельність виробництва; прогресивність технології; характер інноваційної політики; ефективність менеджменту; гнучкість цінової політики; стадія життєвого циклу підприємства).

2. За джерелами конкурентних переваг виділяють переваги нижчого порядку (використання місцевих ресурсів) та переваги вищого порядку (диверсифікований попит; індивідуальні запити споживачів; поява нових галузей, технологій, товарів; ріст вимог до якості та престижності товару, його товарної марки).

3. В залежності від сфери конкуренції виділяють конкурентні переваги, що фокусуються на витратах (розмір підприємства; життєвий цикл продукції, попит) та конкурентні переваги, що фокусуються на диференціації (попит на нестандартну продукцію; стійкість підприємства, інформаційний дефіцит).

4. В залежності від цінності розрізняють зовнішній (цінності для споживачів – ціна, обслуговування, якість, експлуатаційні витрати) та внутрішній (цінності для виробника – ціна, реклама, гнучкість виробництва, нововведення) види конкурентного середовища.

Виходячи з зазначених вимог можна визначити завдання, що будуть вирішені у випадку застосування наведеної класифікації: коректування цілей діяльності підприємства; здійснення комплексного аналізу похідної економічної ситуації; постійний облік чинників невизначеності зовнішнього середовища; діагностика продуктового портфеля підприємства; розрахунок рівня конкурентного потенціалу підприємства; формування пріоритетних стратегій в залежності від змін ситуаційних та стратегічних змінних.

Література:

1. Ігнатьєва І.А. Стратегічний менеджмент теорія, методологія, практика: Монографія. – К.: Знання України, 2005.
2. Підтримка конкурентоспроможного потенціалу підприємства / А.Е. Воронкова, В. П. Пономарьов, Г. І. Дібніс. – К.: Техніка, 2000.

УДК 336.717

О.В. Моренко, аспірант, **Н.И. Волкова**, к.е.н., доцент
Донецкий национальный университет

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ РЕПУТАЦИИ БАНКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОПЕРАЦИЙ НА РЫНКЕ ПРИВЛЕЧЕННЫХ РЕСУРСОВ

Предпосылкой эффективной деятельности банка как специфического субъекта хозяйствования выступает создание соответствующей ресурсной базы. Кроме того, ресурсы, которые аккумулируются банками, являются важным источником инвестиций в экономику страны. Современная ситуация на банковском рынке характеризуется следующим: большое количество банковских учреждений, универсальный характер деятельности украинских банков, недоверие вкладчиков к банковской системе, их склонность к паническим настроениям, которые имеют место во времена финансовых затруднений (в западной научной литературе это явление получило название «bank runs»), низкий уровень финансовой грамотности населения и т.д. Одним из главных мероприятий,

направленных на усовершенствование работы банка в сфере привлечения депозитов, является, на наш взгляд, повышение эффективности управления репутационным риском, то есть риском ухудшения деловой репутации кредитной организации.

В научной литературе проблемой управления репутацией банков Украины занимаются такие ученые и практики, как О. Лобанов, В. Кочетков, О. Ищенко, О. Соколов, В. Шапран и др.

Целью данного исследования является разработка методов повышения репутации банков с целью укрепления их конкурентоспособности на рынке привлеченных ресурсов.

Термин «деловая репутация» предусматривается украинским законодательством. Кроме того, репутация – мнение, которое сложилось в обществе относительно положительных и отрицательных сторон кредитного учреждения. Это нематериальный актив, который способствует расширению клиентской базы банка, поиску новых партнеров. Возникновение репутационного риска связано также с опубликованием в СМИ сообщений, которые могут негативно повлиять на деловую репутацию банка и вызывать негативные для развития бизнеса банка события. По нашему мнению, минимизация указанного риска возможна в случае проведения определенных мероприятий (рисунок 1).

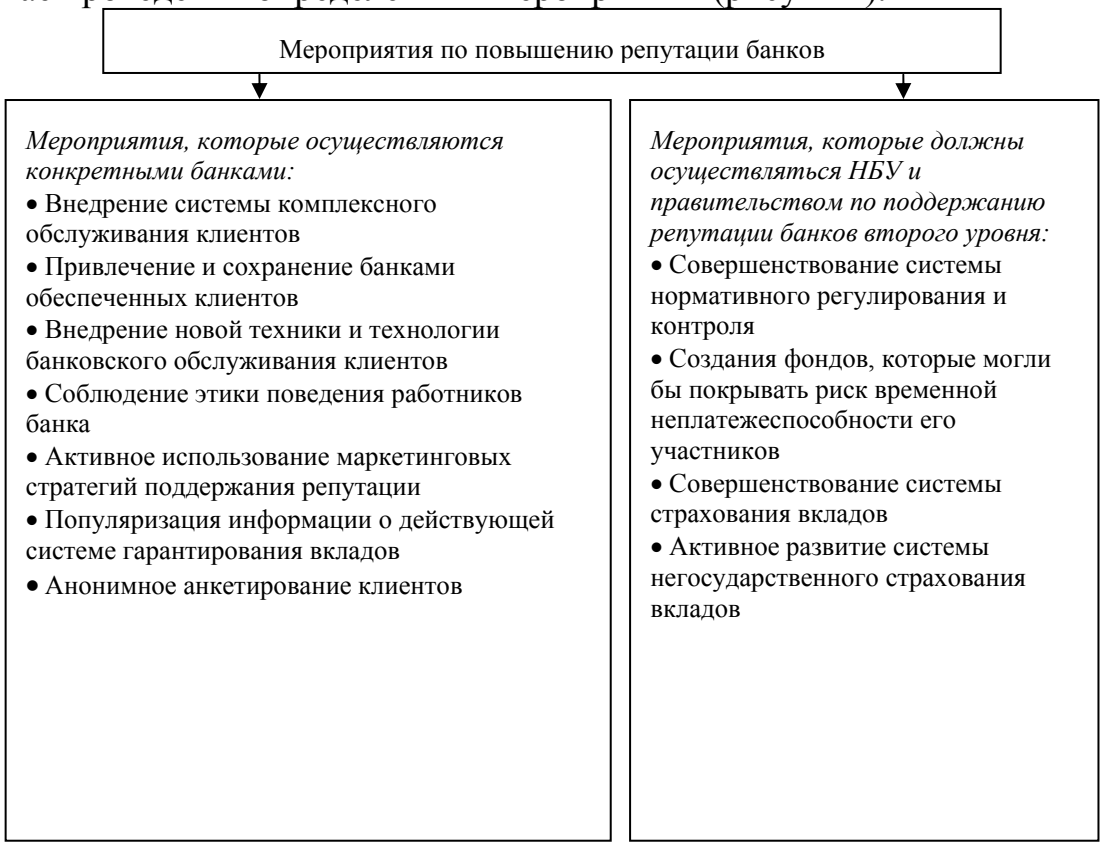


Рис. 1. Мероприятия по повышению репутации банков

Практическое использование предложенных методов позволит повысить доверие вкладчиков к банку, и как следствие улучшить конкурентную позицию учреждения на рынке, его устойчивость, стабильность и финансовый потенциал.

УДК 338.225

І.В. Черниш, к.е.н, доцент, **І.С. Андрущенко**, магістр
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ

Підвищення ступеня інтегрованості країн є передумовою конкурентоспроможності національних економік. При цьому досвід високорозвинених країн світу засвідчив, що підвищення конкурентоспроможності вітчизняного товаровиробника можливе лише завдяки інноваційній активності при максимальному використанні інноваційного потенціалу регіонів, інноваційністю його застосування в господарську практику. Інноваційний шлях розвитку України, який знайшов відображення в офіційних документах, повинен знайти своє продовження в економічній думці вчених-економістів, оскільки в сучасних умовах активна інноваційна діяльність є необхідною не тільки для високорозвинених регіонів, але й регіонів, що не мають такого статусу.

Проблемам конкурентоспроможності економіки та інноваційної діяльності присвячено значну кількість досліджень і публікацій, серед яких можна назвати роботи Я. Жаліла, Я. Базилюка, Л. Антонюк, А. Гальчинського, В. Геєця, А. Кінаха, В. Семиноженка, Б. Маліцького, С. Вовканич та ін.

У сучасних умовах глобалізації економіки, забезпечення високого рівня інноваційної активності національної економіки належить до числа головних державних пріоритетів. Але виконання цього пріоритетного завдання можливе за умови створення високо мотиваційного середовища для суб'єктів ринку, з метою підвищення продуктивності праці, у результаті чого зросте платоспроможність споживачів. У цьому випадку інноваційна стратегія вийде за рамки окремих «технологічних територій», давши можливість розвиватись іншим секторам економіки, що забезпечить умови зміцнення української економіки в цілому [1, с.44].

Для розроблення стратегії інноваційного розвитку необхідно створювати переваги, які б дозволяли виготовлення товарів і послуг, що за своїми параметрами не уступали б товарам чи послугам конкурентів. Для цього, вітчизняний товаровиробник повинен мати цілий пакет аргументів

для боротьби за статус конкурентоспроможного. До таких аргументів слід віднести: податкове законодавство, орієнтоване на стимулювання продуктивності виробництва, зменшення вартості капіталу, розвитку продуктивних сил, інфраструктури, техніко-технологічного оснащення, інформаційного забезпечення бізнесу та ін. [2, с.36].

Говорячи про інноваційні перспективи, треба відзначити, що створення одного робочого місця у високотехнологічній сфері економіки коштує нині майже 100 тис. доларів [3, с.26]. Неважко підрахувати, скільки потрібно грошей, щоб прискорити процес переходу на інноваційну основу, помноживши цю суму орієнтовно на один мільйон зайнятих в інноваційній сфері. Певна річ, очікувати від держави таких коштів не доводиться, тому потрібно визначити пріоритетні напрями (розвиток науки в цілому, отримання на конкурентних засадах грантів на виконання окремих проектів, формування цільових програм, регіональні пріоритети, які мають бути узгоджені із загальнодержавними програмами та ін.), які дозволять розбудувати інноваційне суспільство, за умови посилання на власні ресурси і сили, тобто людський капітал, інтелектуальну власність, технології, розбудовуючи ринкову інфраструктуру.

В умовах ринкової економіки стабільне економічне зростання у великій мірі визначається ступенем об'єднання підприємств. Це особливо спостерігається в умовах економічної кризи як України, так і інших країн світу, коли вижити можна тільки об'єднавшись у так звані кластери, які, до речі, набувають визнання в сучасній економічній науці [4, с.12].

Отже, конкурентоспроможність національної економіки та її складових може швидко підвищуватись за умови продуманої системи цілеспрямованих дій, у яких велика роль належить інститутам держави. Насамперед, необхідно визначити пріоритети інноваційного розвитку, сформувати інфраструктуру інноваційної діяльності, до якої належать технопарки, бізнес-центри, кластери. При цьому ефективність інноваційної діяльності забезпечується шляхом створення високо мотиваційного середовища з метою підвищення продуктивності праці, на базі якого будуть збільшуватись доходи від виробництва, що посилить платоспроможність споживачів.

Література:

1. Денисюк В. Оцінка інноваційної активності економіки країн та регіонів. Економічний часопис – XXI // Науковий журнал. – № 1–2. – 2006. – С. 47.
2. Грищенко В.О. Підходи до забезпечення конкурентоспроможності національної економіки // Управління конкурентоспроможністю в умовах глобалізації // За ред. В.П. Онищенка. – 2012. – С. 36.
3. Геєць В.М. Перспективи розвитку економіки України та можливий вплив на нього інноваційних фондів. Наука та наукознавство. – № 3. – 2006. – С. 24–27.
4. Безвушко Є. Кластери та їх роль у відродженні економіки. Поділля // Перспективні дослідження. – 1999. – № 2. – С. 17.

УДК 334.72.009

А.Л. Бандура, студент, **В.В. Ржепішевська**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЯВЛЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

Ринок не стоїть на місці, він схильний до змін і розвитку, що вимагає високого рівня конкурентоспроможності. Щоб забезпечити його, необхідно мати особливу перевагу хоча б в одній сфері по відношенню до своїх безпосередніх конкурентів, володіти певними відмінними рисами, тобто конкурентними перевагами, які необхідно не тільки знайти, а й утримати, що складніше. У зв'язку з цим є актуальним виявлення конкурентних переваг підприємства в сучасних умовах господарювання.

Конкурентні переваги створюються унікальними матеріальними та нематеріальними активами, якими володіє підприємство, тими стратегічно важливими для даного бізнесу сферами діяльності, що дозволяють перемагати в конкурентній боротьбі.

Конкурентні переваги дозволяють підприємству мати рентабельність вище середньої для фірм даної галузі чи даного ринкового сегмента (що забезпечується більш високою ефективністю використання ресурсів) і завойовувати міцні позиції на ринку. Вважається, що переваги забезпечуються шляхом пропозиції споживачам благ, що мають для них більшу цінність: за рахунок реалізації продукції за нижчими цінами (а може і навпаки, за вищими – для престижної продукції), пропозиції товарів вищої якості чи з переліком послуг [1].

Для пояснення природи виникнення конкурентної переваги того чи іншого роду Майкл Портер будує модель ланцюга створення вартості. Дана модель описує види діяльності (процеси), що виконуються на підприємстві при створенні цінності. Усі види діяльності в даній моделі поділяються на дві групи:

– основні види діяльності: внутрішня логістика, виробничий процес, зовнішня логістика, маркетинг і продаж, обслуговування;

– допоміжні види діяльності: інфраструктура компанії, управління персоналом, технологічне вдосконалення, матеріально-технічний розвиток [2].

Аналізуючи види діяльності можна виявити джерело створення вартості і, отже, джерела конкурентних переваг і конкурентних слабкостей.

Нова практика ведення бізнесу змінила погляд на конкурентні переваги, що призвело до появи ресурсної концепції, яка передбачає наявність набору ключових компетенцій, що дозволяють створювати цінність. Ключові компетенції являють собою інтеграцію знань і

технологій. Матеріальним втіленням ключових компетенцій є ключові продукти – компоненти або продукти проміжної стадії складання, які здійснюють важливий внесок у вартість кінцевого продукту.

Таким чином, зміна технологічних укладів дає Україні шанс зайняти лідируючі позиції у ряді високотехнологічних галузей. Реалізація можливостей, що відкриваються, не може бути здійснена без перебудови структури управління підприємствами, впровадження нових методів управління. Ключові компетенції підприємства утворюються внаслідок наявності організаційних структур, що дозволяють транслювати знання та навички між структурними підрозділами.

Література:

1. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия: Монография / Ю.Б. Иванов, А.Н. Тищенко, Н.А. Дробитько и др. – Х.: ХГЭУ, 2003. – 349 с.
2. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / Пер. с англ. – 3–е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 720 с.

УДК 338.124.4 : 334.716

А.Й. Блажівська, магістрант, **Р.І. Біловол**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ТИПОЛОГІЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ ТА ФАЗИ ЇХ ПРОЯВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Практика показує, що кризи неоднакові не тільки за своїми причинами та наслідками, але й за своєю суттю.

Необхідність проведення типології кризових явищ пов'язана з диференціацією засобів та способів управління ними.

Отже, в залежності від різних критеріїв, наведемо основні види кризових явищ [1-3].

За масштабами проявлення існують загальні (системні) та локальні кризи. Якщо кризові явища охоплюють всі життєдайні елементи (системи), то стан такої економічної системи визначається як системна криза.

У разі виникнення кризових явищ у результаті загострення окремих суперечностей системи мають місце локальні кризи, серед яких у діяльності підприємства можливо виділити: криза збуту; криза діяльності;фінансова криза; криза менеджменту; криза організації; криза платоспроможності [1].

За проблематикою можна виділити макро- та мікрокризи.

За структурою відносин у соціально-економічній системі можна виділити економічні, соціальні, організаційні, психологічні, технологічні кризи.

Економічні кризи відображають гострі суперечності в економіці країни, або економічного стану окремого підприємства, фірми. У групі економічних криз можна виділити фінансові кризи. Ці кризи є грошовим відображенням економічних процесів.

Соціальні кризи виникають при загостренні суперечностей або зіткненні інтересів різних соціальних груп чи утворень. Особливе місце в групі соціальних криз займає політична криза. Це – криза в політичній будові суспільства, криза влади, криза реалізації інтересів різних соціальних груп тощо. Політична криза, як правило, зачіпає всі сторони розвитку суспільства та переходить у кризу економічну [2].

Організаційні кризи проявляються як кризи розподілу та інтеграції діяльності, розподілу функцій, регламентації діяльності окремих підрозділів, адміністративних одиниць, регіонів, філіалів або дочірніх фірм.

Психологічні кризи – кризи психологічного стану людини, кризи в соціально-психологічному кліматі суспільства, колективу або окремої групи.

Технологічна криза виникає як криза нових технологічних ідей в умовах потреби в нових технологіях. Це може бути криза технологічної несумісності виробів або криза відторгнення нових технологічних рішень [3].

За безпосередніми причинами виникнення кризи розподіляються на природні, суспільні, економічні.

За періодом протікання кризи бувають: затяжні і короткострокові;

За рівнем виникнення: підприємства, галузі, міжгалузеві, регіональні, державні, світові.

За можливістю прогнозуванні, частково прогнозовані, не прогнозовані.

Кризи також можуть бути передбаченими (закономірними) та несподіваними (випадковими).

Існують також кризи явні та латентні (приховані); глибокі та легкі; затяжні та короткострокові.

Таким чином, бачимо, що кризові ситуації в діяльності будь-якої соціально-економічної системи, у тому числі і підприємства, є об'єктивними явищами.

Розвиток кризи на рівні мікроекономічної системи (підприємства) структурно поділяється на три фази [3]:

1. Прихована криза (або криза ефективності);

2. Криза платоспроможності;

3. Криза розрахунку (загроза банкрутства, неплатоспроможність) (рисунок 1).

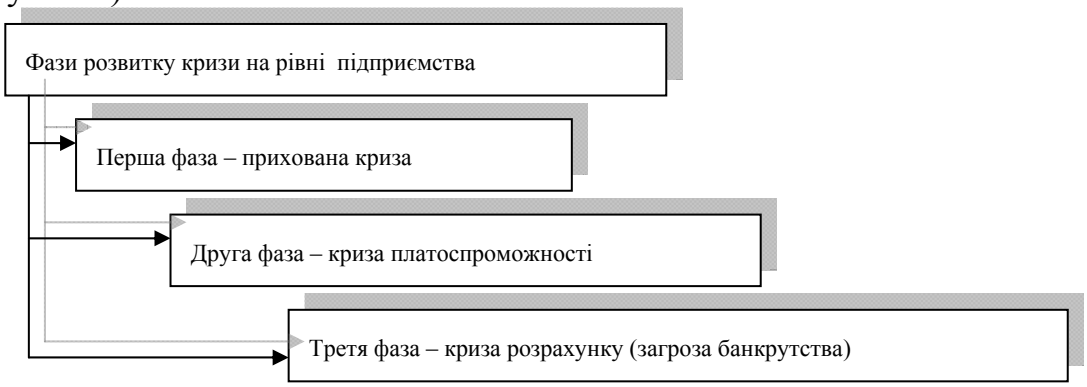


Рис. 1. Фази розвитку кризи на рівні підприємства

Наведемо зовнішні ознаки кожної фази розвитку кризи на підприємстві.

Перша фаза – криза ефективності (прихована криза). Характерними ознаками цієї стадії є:

– зниження ефективності діяльності підприємства, яке виявляє себе через негативну динаміку показників прибутковості обороту та капіталу,

– тривалість операційного та фінансового циклу підприємства та інше.

Причиною зниження ефективності є отримання збитків спочатку від проведення окремих господарських операцій, потім – в окремі часові періоди і поступово – в цілому за результатами господарсько-фінансової діяльності. Спочатку збитки покриваються за рахунок внутрішніх резервів; поступово внутрішні резерви протидії поточній збитковості вичерпуються, що зумовлює перехід до наступної фази розвитку кризи.

Друга фаза – криза платоспроможності. У другій фазі починаються труднощі з готівкою, виявляються деякі ранні ознаки банкрутства: різкі зміни в структурі балансу та звіту про фінансові результати. Небажаними є різкі зміни будь-яких статей балансу в будь якому напрямі.

Однак особливу тривогу повинні викликати:

– різке зменшення грошових коштів на рахунках (до речі, збільшення грошових коштів може свідчити про неможливість подальших капіталовкладень);

– збільшення дебіторської заборгованості (різке зниження також свідчить про труднощі зі збутом, якщо супроводжується зростанням запасів готової продукції);

– прострочення дебіторських заборгованостей;

– розбалансованість дебіторської та кредиторської заборгованостей; збільшення кредиторської заборгованості (різке зниження за наявності коштів на рахунках також свідчить про падіння обсягів діяльності);

– зниження об'ємів продаж (незадовільним може бути і різке збільшення об'ємів продаж, так як у цьому випадку банкрутство може наступити в результаті подальшого розбалансування боргів, якщо за ним буде йти непродумане збільшення закупівель, капітальних витрат, крім того, зростання об'ємів продаж може свідчити про збут всієї продукції перед ліквідацією підприємства).

Третя фаза – криза розрахунків по боргах (загроза банкрутства, фінансова неспроможність).

Підприємство не в змозі своєчасно оплачувати борги, і банкрутство стає юридично очевидним. Банкрутство виявляється як неузгодженість грошових потоків. Підприємство може стати банкрутом як в умовах галузевого підйому, так і в умовах галузевого спаду. В умовах різкого підйому галузі зростає конкуренція, в умовах спаду – падають темпи зростання [3].

Таким чином, кожному підприємству у складних умовах конкуренції доводиться боротися за темпи свого зростання. У всіх випадках причиною банкрутства є неправильна оцінка керівниками підприємства очікуваних темпів зростання їхнього підприємства, під які заздалегідь знаходяться додаткові джерела фінансування, як правило, кредитного.

Література:

1. Василенко, В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / В. О. Василенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 504 с.
2. Іванюта, С. В. Антикризове управління : навч. посібник. / В.С. Іванюта. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
3. Лігоненко, Л. О. Антикризове управління підприємством : підручник / Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
4. Штангрет А. М. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / А. М. Штангрет, О. І. Копилюк. – К. : Знання, 2007. – 335 с.

УДК 658:339.137.2

Ю.С. Голобородько, студент, **В.В. Ржепішевська**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БІЗНЕСУ

В умовах ринкових відносин, до яких прагне Україна, конкурентоспроможність є основним фактором успіху у бізнесі і забезпеченні економічної безпеки країни. Конкурентоспроможність економіки залежить від конкурентоспроможності підприємств, яка в свою чергу є сукупністю складових: конкурентоспроможної продукції,

конкурентоспроможних трудових ресурсів, технології, інформації, відповідної інфраструктури. Не можна ігнорувати одну складову, розвиваючи іншу.

За конкурентних умов підприємство буде функціонувати ефективно лише тоді, коли буде ефективним управління ним, складовою якого є управління конкурентоспроможністю. Необхідно застосовувати системний, відтворювальний, комплексний підходи до управління конкурентоспроможністю.

При застосуванні системного підходу спочатку формуються на основі маркетингових досліджень параметри «виходу» – товару або послуги: що робити, з якими показниками якості, з якими витратами, для кого, у які терміни, кому продавати і за якою ціною. «Вихід» повинен бути конкурентоспроможним по нормативах. Потім визначаються параметри «входу»: які потрібні ресурси й інформація для процесу. Потреба в ресурсах та інформації прогнозується після вивчення організаційно-технічного рівня виробництва і параметрів зовнішнього середовища. Від споживачів системи (виходу) до виробника товару і постачальників «входу» системи надходить інформація про ставлення до товару. При зміні вимог споживачів до нього, а також умов зовнішнього середовища «вхід» системи і сама система повинні відреагувати на ці зміни і внести відповідні зміни в параметри функціонування [1].

Відтворювальний підхід до управління конкурентоспроможністю забезпечує постійне виробництво товару на рівні кращих світових зразків до моменту впровадження його на ринку [1].

Комплексний підхід передбачає розгляд у взаємозв’язку технічних, економічних, екологічних, соціальних, організаційних й інших аспектів управління [1]. На жаль, на практиці часто не охоплюються всі перераховані аспекти і не повною мірою враховуються їх взаємозв’язки, що призводить до величезних втрат.

Однією із нагальних проблем вітчизняних підприємств є зневага якістю продукції. У даному випадку мається на увазі не проблема підвищення якісних характеристик продукції у всій її повноті і складності (хоча і це є важливим аспектом), а усунення відвертої «халтури». Відсутність елементарного рівня якості просто витісняє виробника за межі ринку.

Таким чином, забезпеченню конкурентоспроможності підприємства підпорядковані всі рішення, пов’язані з виходом на нові ринки збуту, реорганізацією організаційної структури, модифікацією та освоєнням нових видів продукції, зміною обсягів її випуску, зміною основних виробничих фондів, зміною господарських зв’язків і маркетинговою політикою. Підприємство повинне використовувати системне стратегічне управління конкурентоспроможністю підприємства, сутність якого полягає в розробленні стратегії та довготермінової програми дій для досягнення

цілей і вирішення завдань щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства з використанням обмеженого обсягу ресурсів у певній ринковій ситуації.

Література:
1. Иванов Ю.Б. Конкурентоспособность предприятия: оценка, диагностика, стратегия: Монография / Ю.Б. Иванов, А.Н. Тищенко, Н.А. Дробитько и др. – Х.: ХГЭУ, 2003. – 349 с.

УДК 339.137.2

І.М. Макаренко, студент, **О.В. Василенко**, ст. викладач
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Серед проблем розвитку будівельного підприємства в період економічного реформування найбільш актуальним питанням є забезпечення конкурентоспроможності його продукції, яке вирішує широке коло завдань, пов'язаних із задоволенням споживчого попиту на будівельну продукцію, роботи або послуги і можливістю досягнення будівельним підприємством бажаних результатів.

Сучасний стан країни спонукає будівельні підприємства орієнтувати свою діяльність на досягнення стратегічних і тактичних цілей, що дозволяють завоювати стійкі конкурентні позиції й забезпечити зростання конкурентоспроможності своєї продукції. У сформованих умовах особливо важливо правильно оцінити ринкову ситуацію для того, щоб вибрати ефективні методи конкурентної боротьби. Дані методи повинні враховувати особливості конкретної галузі й тенденції її розвитку. Щоб забезпечити конкурентоспроможність своєї продукції у сучасних умовах, будівельному підприємству необхідно прагнути бути кращим у галузі, на ринку хоча б за одним із найважливіших показників виробничої діяльності. Для цього необхідно виявити порівняльні переваги підприємства й користуватися ними для перемоги в конкурентній боротьбі [1].

Будівельне підприємство має свою специфіку, тому конкурентоспроможність будівельного підприємства, головним чином, залежить від конкурентоспроможності його продукції. Враховуючи специфіку будівельної продукції як інвестиційного товару (довгостроковість виробництва та експлуатації, нерухомість, продукція створюється за замовленням, а не виступає на ринку в пошуку знеособленого покупця), відзначимо, що вона визначає характер взаємовідносин учасників інвестиційного процесу, особливості життєвого

циклу будівельної продукції як товару. При цьому замовник оцінює переваги будівельної продукції, тобто можливість задоволення своєї конкретної потреби і свою готовність нести витрати, пов'язані з будівництвом і експлуатацією будівельних об'єктів. Тому для оцінки конкурентоспроможності будівельної продукції, треба опиратися на критерії, які обирає замовник. Слід визначити перелік параметрів, пріоритетних з точки зору покупців будівельної продукції. Вагомими чинниками, які впливають на конкурентоспроможність будівельної продукції є її вартість та якість. Якість має вагомий вплив на загальну вартість будівельної продукції, ступінь задоволення замовника і рівень прибутку самого будівельного підприємства.

Крім того підвищення конкурентоспроможності продукції будівельного підприємства, неможливе без повного, якісного і своєчасного забезпечення учасників інвестиційної діяльності в будівництві цільовою економічною, нормативно-правовою, науково-технічною та комерційною інформацією.

Сукупність вартісних та якісних характеристик будівельної продукції сприяє створенню переваг над продукцією конкурентів, задовольняючи при цьому певні потреби споживача [2].

Особливо важливим фактором впливу на конкурентоспроможність будівельної продукції слід відзначити проблему енергозбереження. Зміни технологій у будівництві за останні роки створили не тільки можливість для будівництва та реконструкції будинків за енергоощадними технологіями відповідно до екологічних вимог, але і зробили широко доступними принципово інші вимоги до загального рівня комфорту. Відтепер енергетична ефективність будівництва щораз більше визначається не вартістю будівництва, що безумовно надзвичайно важливо, а вартістю експлуатації.

Узагальнюючи вищесказане, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність будівельного підприємства піддається впливу різних факторів і її рівень може значно змінюватися за невеликий проміжок часу. Загальним недоліком для всіх показників конкурентоспроможності будівельної продукції є те, що кожен з них показує конкурентоспроможність лише на теперішній момент. Для прийняття стратегічних рішень такої інформації недостатньо.

Таким чином, конкурентоспроможність будівельного підприємства залежить від: своєчасної діагностики та аналізу релевантних змін у ринковому середовищі, від використання наявних ресурсів, а також від оптимізації майнових активів; посилення контролю й підвищення відповідальності керівників за результати прийнятих рішень; зниження витрат; інтенсифікації виробничої, інноваційної й маркетингової діяльності, що може бути здійснено тільки за рахунок цілеспрямованого

формування й ефективного використання конкурентоспроможного потенціалу.

Література:
1. Джаферова С. Є. Проблемы повышения конкурентоспособности строительных организаций / С. Є. Джаферова // Научно–технический сборник "Коммунальное хозяйство городов". – № 71. – С. 115–120.
2. Яичников Е. А. Оценка конкурентоспособности строительной фирмы / Е. А. Яичников // Экономика строительства. –2007. – 367 с.

УДК 330.131.7

М.С. Полікарпова, магістрант, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ТА ТИПОЛОГІЗАЦІЇ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

При розвитку ринкових відносин в Україні, безумовно, посилюється невизначеність та конкуренція, що часто призводить до створення кризових ситуацій у підприємствах. Щоб вижити за цих умов, менеджерам підприємств слід впроваджувати нові технології та технічні новинки, приймати сміливі та нетрадиційні рішення. Але це об’єктивно підвищує ступінь ризику. Основні завдання під час прийняття управлінських рішень – це врахування ризику, управління ризиком, зведення його до прийнятих меж, зниження можливих негативних наслідків.

У країнах з розвинутою ринковою економікою проведено багато досліджень сучасного ризику в бізнесі. Значення ризикозахищеності підприємства досліджували Акофф Р. Л., Магідсон Д., Еддисон Г. Д., Вальд Дж., Фішберн А., Морріс Ф., Андрійчук В., Лапуста М. Г., Іванов Г. П., Кошкін В. І., Белих Л. П., Бєляєв С. Г., Короткова Е. М., Бай С. І. та інші автори. Важливою проблемою є розробка методик стосовно оцінювання ризику в різних сферах економічної діяльності, розвиток відповідних механізмів щодо моніторингу та управління ним.

Незважаючи на певний ступінь спрацьованості теми на даний час немає одностайної концепції щодо класифікації та типологізації ризиків видів діяльності підприємства. Класифікація ризику відбувається більш на вербальному рівні та означає систематизацію безлічі ризиків на підставі певних ознак і критеріїв, що дозволяють об’єднати підмножини ризиків у певні групи.

Під класифікацією розуміють систему супідрядних понять будь-якої галузі діяльності людини, що використовується як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями. Класифікація ризиків означає систематизацію безлічі ризиків на підставі певних ознак і критеріїв, що

дозволяють об'єднати підмножини ризиків у більш загальні поняття [1, с.132].

Наявність різноманітних методик щодо підходів до класифікації ризиків обумовлює потребу та доцільність їх системної класифікації, яка надасть можливість об’єднати різноманітні методичні підходи в окремі групи, визначити спільні проблеми та недоліки, що притаманні окремим авторам.

З розвитком і ускладненням соціальних і економічних процесів з'являється дедалі більше нових видів і типів ризиків. Постала потреба їх класифікації. Складність класифікації економічних ризиків полягає як у їх різноманітті, так і в широті прояву. Очевидно, саме цей факт не дозволив дотепер розробити чіткої системи класифікації.

У змістовній праці з економічного ризику українського вченого В.В. Чепурка [2] типізовано основні концептуальні підходи щодо класифікації ризику, котрі можна поділити на об'єктивний, предметний, факторний та аспектний. З нашого погляду, необхідно використовувати суперпозицію цих підходів, за винятком факторного, бо такий підхід некоректний з методичного погляду, оскільки причини й чинники ризику існують та об'єктивно зумовлюють можливість тих чи інших перетворень, трансформації, але реалізуються в ризик лише через ідентифікацію, узагальнення й дії суб'єкта ризику.

Таким чином, вважаємо за необхідне, враховувати відповідність класифікації завданням і критеріям оцінки ризику, що випливають з цілей функціонування економічної системи та її місії щодо управління ризиком у даній предметній сфері. Класифікація повинна бути не лише змістовною, але й разом з тим прагматичною. Вона доцільна у тому випадку, коли з неї можна отримати логічні продуктивні напрями щодо розробки методів кількісної оцінки ступеня ризику, раціональної системи методів й інструментарію управління ним.

Література:

1. Андрєєва Г.І. Економічний аналіз: Навч.–метод. посіб. / Андрєєва Г.І. – К.: Знання, 2008. – 263с.
2. Бабець Є.К. Теорія економічного аналізу. Навч. посіб. / Бабець Є.К., Горлов М.І., Жуков С.О. – К.: ВД «Професіонал», 2007. – 384 с.

УДК 65.012.7

Н.О. Ріпянська, магістрант, **М.В. Гунченко**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «БУРАТ–АГРО» ЯК ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО РИЗИКОЗАХИЩЕНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В системі основних функцій ризик-менеджменту важлива роль відводиться здійсненню на підприємстві внутрішнього ризик-контролю Внутрішній ризик-контроль являє собою процес перевірки виконання и забезпечення реалізації усіх прийнятих управлінських рішень з метою реалізації обраної стратегії і попередження кризових ситуацій [1, с.39]. Об'єктом дослідження було обрано процес реалізації контролінгу на підприємстві ТОВ «Бурат-Агро», а також система методів та інструментів, що забезпечують його реалізацію.

ТОВ «Бурат-Агро» є сільськогосподарським підприємством, основним видом діяльності якого є вирощування сільгоспкультур та розведення великої рогатої худоби. Аналіз стану контролінгу у ТОВ «Бурат-Агро» показав, що система контролю має низький рівень організації на підприємстві. Це заважає забезпечити відповідність рішень, які приймаються в організації, реалізації їх на практиці. Узагальнення результатів аналізу свідчить, що відсутність контролінгу у ТОВ «Бурат-Агро» є наслідком відсутності планування та внутрішнього контролю витрат за різними рівнями й об’єктами управління.

Одним із дієвих способів підвищення ефективності діяльності ТОВ «Бурат-Агро» є застосування системи контролінгу як постійного процесу контролю за досягненням цілей, починаючи з рівня контролю діяльності співробітників і до рівня контролю над показниками діяльності підрозділів та підприємства у цілому.

Для здійснення контролінгу як функції управління на підприємстві повинні бути створені структурні одиниці, що здійснюють централізовану розробку планів і контроль за їх реалізацією, тобто виявлення і аналіз відхилень, а саме служба контролінгу [2, с.25].

Запровадження служби контролінгу має багато переваг і здатне забезпечити стабілізацію розвитку ТОВ «Бурат-Агро» на рівнях як стратегічного, так і тактичного управління. Особливо в умовах фінансової кризи і кризи ліквідності, коли основну увагу доводиться приділяти спроможності скеровувати грошові кошти і досягати цілей фінансової стратегії підприємства.

Основною функцією служби контролінгу підприємства буде аналіз і управління витратами і прибутком, отримання необхідної інформації та перетворення її в рекомендації для прийняття управлінських рішень керівництвом підприємства.

Так, служба контролінгу може створюватися як робоча група або як окремий підрозділ підприємства. Незалежно від форми створення, вона буде виконувати роль аналітичної служби й забезпечувати директора оперативною інформацією про стан витрат у товаристві, періодично складати розгорнуті аналітичні звіти про діяльність кожного центру відповідальності підприємства, прогнозувати показники фінансово-економічного стану підприємства як у цілому, так і окремих структурних підрозділів підприємства.

Крім того, служба контролінгу проводитиме економічну експертизу управлінських рішень, пов'язаних з витратами й прибутком, визначатиме методику планування діяльності підприємства.

Забезпечення ефективного контролю витрат, за допомогою інструментів контролінгу, сприятиме ефективному використанню ресурсів і оптимізації витрат, як об'єкта управління та показника результативності діяльності підприємства.

Література:

1. Белоусова И. Проблемы развития управленческого учета в Украине // Бухгалтерский учет и аудит. – 2010. – № 2. – С. 39–44.
2. Глилицкая Л. Принятие управленческих решений на основе учета информации системы «директ–костинг» // Бухгалтерский учет и аудит. – 2009. – № 3. – С. 24–26.

УДК 330.322: 330.131.7

И.А. Соболева, студент, **Е.В. Зернюк**, к.т.н., доцент,
Полтавский национальный технический університет имени Юрия Кондратюка

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДИК АНАЛИЗА РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Одной из актуальных проблем, связанных с эффективным развитием любой экономики и ее различных отраслей является оживление инвестиционного процесса. А как показывает опыт, наиболее распространённой ошибкой в бізнес-планах по реализации инвестиционных проектов, является недостаточная проработка возможных рисков, которые могут повлиять на финансовые показатели проекта. Поскольку такие ошибки могут привести к неверным инвестиционным решениям и последующим убыткам, очень важно стремиться выявить и оценить все проектные риски ещё на начальной стадии. Для обеспечения

своей конкурентоспособности перед предприятиями встает задача разработки должной системы оценки и управления инвестиционными проектами и, как следствие, разработка эффективной системы оценки и управления инвестиционными рисками. Первым учёным, который занялся изучением теории риска, был А. Смит. Также значительный вклад в развитие этой теории сделали такие учене-исследователи как Дж. Кейнс, Г. Марковиц, Ф. Модильяни, Буренена А., Немчинский А., Барда В., Бочаров В. и многие другие.

Рисками можно управлять, их можно минимизировать и выражать их в математической форме. Управление инвестиционными рисками предусматривает наличие поэтапной системы [1]: распознание рисков; оценка возможности наступления риска и его финансовые последствия; разработка методов управления рисками.

Под рисками инвестиционных проектов понимается, как правило, предполагаемое ухудшение итоговых показателей эффективности проекта, возникающее под влиянием неопределенности. В количественном выражении риск обычно определяется как изменение численных показателей проекта: чистой текущей стоимости (NPV) внутренней нормы доходности (IRR) и срока окупаемости (PBP).

На данный момент единой классификации инвестиционных рисков предприятия не существует. Однако можно выделить следующее основные риски, присущие практически всем инвестиционным проектам: маркетинговый риск, риск несоблюдения графика проекта, риск превышения бюджета проекта, а также общеэкономические риски [2]. Процедура оценки и анализа инвестиционных рисков начинается с этапа планирования проекта, проводят качественный и количественный анализы. Только после этого можно переходить к стадии реализации проекта. На последней и завершающей стадии происходит подведение итогов в виде анализа рисков, с которыми столкнулись менеджеры на практике [2].

Принято разделять количественный и качественный анализ рисков [2]. Результатом качественного анализа рисков является описание неопределенностей, присущих проекту, причин, которые их вызывают, и, как результат, рисков проекта. Для описания удобно использовать специально разработанные логические карты проекта – список вопросов помогающий выявить существующий риск.

Касательно количественного анализа, существует несколько основных методик проведения подобного анализа: анализ влияния отдельных факторов (анализ чувствительности), анализ влияния комплекса факторов (сценарный анализ) и имитационное моделирование (метод Монте–Карло) [3].

Анализ чувствительности – это стандартный метод количественного анализа, который заключается в изменении значений критических

параметров, подстановке их в финансовую модель проекта и расчете показателей эффективности проекта при каждом таком изменении [3].

Сценарный анализ. Для начала необходимо определить перечень критических факторов, которые будут изменяться одновременно. Для этого, используя результаты анализа чувствительности, можно выбрать от 2 до 4 факторов, которые оказывают наибольшее влияние на результат проекта. Одновременно рассматривать большее количество факторов не имеет смысла, поскольку это только усложняет расчеты [3].

Наиболее часто используемыми являются три варианта развития событий: оптимистический, пессимистический и наиболее вероятный. При необходимости их число можно увеличить. В каждом из сценариев фиксируется соответствующие значения отобранных факторов, после чего рассчитываются показатели эффективности проекта. В случае, когда точные оценки параметров задать нельзя, но аналитики могут определить только интервалы возможного колебания показателя, используют метод имитационного моделирования Монте-Карло. В данной методике определены наиболее значимые факторы для оценки риска инвестиционных проектов такие как: цена выпускаемой продукции; объем выпускаемой продукции; цена на сырье и материалы; сметная стоимость проекта; курс валют. В каждом сценарии осуществляется расчет показателя эффективности инвестиционного проекта – чистая текущая стоимость проекта (NPV). Разработанная программа рассчитывает абсолютные и относительные значения риска инвестиционного проекта.

Таким образом, подводя итог проведеного исследования, можно констатировать, что для наиболее достоверного анализа ситуации, связанной с рисковыми ситуациями, лучшим вариантом будет использование как можно большего количества способов оценки рисков по причине того, что разнообразные методики оценки взаимодополняют и корректируют значения друг друга.

Литература:

1. Ример, М.И. Экономическая оценка инвестиций / Ример М.И., Касатов, А.Д. и Н.Н. Миитиенко.– СПб: Питер, 2006. – 480 стр.
2. Несветаев, Ю.А. Экономическая оценка инвестиций: Учебное пособие / Ю. А. Несветаев. – Москва: МГИУ, 2005. – 163 с.
3. Царёв, В.В. Оценка экономической эффективнойсти инвестиций / В.В. Царёв. – СПб: Питер, 2004. – 464 с.

УДК 65.014.1 : 338.124.4 : 334.716

С.П. Солодовник, магістрант, **Р.І. Біловол**, к.е.н., доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Шляхи виходу підприємства з кризового стану повинна забезпечити система антикризового управління підприємством, що складається з наступних підсистем: підсистема діагностики фінансового стану, оцінки перспектив і розвитку бізнесу підприємства; підсистема маркетингу; підсистема антикризової інвестиційної політики; підсистема управління персоналом; підсистема організаційно-виробничого менеджменту; підсистема санації та ліквідації підприємства [1-5].

Оздоровлення фінансового стану підприємства як складової управління кризовим станом і банкрутством передбачає цільову вибірку найбільш ефективних засобів стратегії і тактики, що входять до антикризового управління підприємством.

Однією з найважливіших процедур фінансового оздоровлення підприємства є насамперед діагностика його фінансового стану, яку ефективно можна здійснити за допомогою фінансового контролінгу. Він включає широке коло функцій та завдань: розробка фінансової стратегії; прогнозування, планування та бюджетування; координація планів і діяльності; фінансовий аналіз; оцінка та управління фінансовими ризиками; внутрішній аудит і контроль; інформаційне забезпечення; методологічне забезпечення та внутрішній консалтинг.

Дійовим інструментом контролінгу, без якого неможливо запровадити ефективне антикризове управління підприємством, є система раннього попередження та реагування (СРПР). Першочерговим її завданням є своєчасне виявлення кризи на підприємстві, тобто ситуації безпосередньої або опосередкованої загрози його існуванню. На базі СРПР будується система управління ризиками, яка включає ідентифікацію ризиків, їх оцінку та нейтралізацію.

Загальна мета фінансового аналізу збігається з загальною метою економічного дослідження роботи підприємства і безпосередньо пов'язана зі сферою діяльності фінансових служб, з оцінкою ефективності роботи підприємства, тобто зміною його затрат і прибутків [3].

Маркетингова антикризова стратегія і тактика є єдиним цілісним процесом управління ринком з позиції підприємства і передбачає: глибокий аналіз ринкової ситуації і прогноз її розвитку; оцінку ступеня свободи у встановленні горизонтальних контактів з конкурентами і підприємствами-партнерами; визначення своєї власної позиції на ринку;

розробку цінової політики підприємства з метою зміни кон'юнктури; збір, обробку і аналіз інформації про фактори, які формують ринкове оточення підприємства; підготовку висококваліфікованих спеціалістів і керівників, здатних реалізовувати маркетингову програму від початку до кінця.

Необхідним елементом антикризової маркетингової стратегії повинні бути цінова і асортиментна політика у зв'язку з діяльністю всіх учасників ринку. Такий підхід дасть можливість суттєво скоротити витрати на маркетинг за рахунок інтеграції матеріальних, фінансових і трудових ресурсів на всіх етапах розробки і виведення товарів та послуг на ринок [1].

Антикризова інвестиційна політика спрямована на подолання інвестиційного спаду в період кризи і депресії, структурну перебудову виробництва і фінансове оздоровлення підприємства.

Розробка інвестиційної стратегії охоплює три основні сфери прийняття рішень: інвестиції, фінансування, виробнича діяльність. Тільки комплексне вирішення взаємопов'язаних проблем забезпечить ефективну виробничу діяльність, яка ґрунтується на оптимальному використанні виробничих ресурсів; ефективне фінансування, яке передбачає скрупульозний вибір і обережне використання джерел фінансування; ефективне інвестування, яке ґрунтується на точних розрахунках і оцінці інвестиційних рішень та відповідних їм ризиків, – може привести до фінансового оздоровлення неплатоспроможного підприємства [2].

В умовах ринкової економіки одним із вирішальних факторів ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. Кадрова політика – складова стратегічно орієнтованої політики, метою якої є збереження чисельного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог трудового законодавства, стану ринку праці [4].

Для розробки стратегії організаційних заходів щодо виходу з кризи необхідно комплексно проаналізувати складові організаційної структури підприємства: рівень спеціалізації, концентрації, кооперації, централізації виробництва; функції, управлінські процеси, склад управлінських ланок та їх взаємодія, ступінь централізації управління; рівень господарської самостійності підприємства та його підрозділів; рівень використання економічних, організаційних та соціально-психологічних методів управління; рівень кадрового, інформаційного, технічного забезпечення та ін.

Ефективність того чи іншого типу організаційної структури управління визначається різними зовнішніми і внутрішніми факторами, які впливають на ефективність управлінських рішень, використання організаційного потенціалу. У зв'язку з цим головним завданням керівництва при управлінні організаційним потенціалом (ресурсами: управлінського персоналу, технічного оснащення, інформаційного

забезпечення) є встановлення таких пропорцій між ресурсами організаційної структури, які б забезпечували максимізацію прибутку підприємства і вихід підприємства з кризи [3].

У разі, якщо попередні заходи не принесли позитивного результату і підприємство опинилося на межі банкрутства, то в арсеналі антикризового управління залишається ще один інструмент, за допомогою якого можна уникнути банкрутства та ліквідації, – санація.

Метою санації є покриття поточних збитків та усунення причин їх виникнення, поновлення або збереження ліквідності й платоспроможності підприємства, скорочення всіх видів заборгованості, поліпшення структури оборотного капіталу та формування фондів фінансових ресурсів, необхідних для проведення санаційних заходів виробничо-технічного характеру [5].

Таким чином, реалізація вище запропонованих заходів щодо виходу підприємства з кризи по кожній підсистемі підприємства дасть можливість керівництву підприємства швидше подолати кризову ситуацію.

Література:

1. Василенко, В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / В. О. Василенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 504 с.
2. Іванюта, С. В. Антикризове управління : навч. посібник. / В.С. Іванюта. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
3. Лігоненко, Л. О. Антикризове управління підприємством : підручник / Л. О. Лігоненко. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
4. Штангрет А. М. Антикризове управління підприємством : навч. посібник / А. М. Штангрет, О. І. Копилюк. – К. : Знання, 2007. – 335 с.

УДК 338.242:330.341:334.716(477.53)

В.М. Шостак, магістрант, **О.В. Зернюк**, к.т.н., доцент

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ПАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО» НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ

Конкурентоспроможність суб’єктів господарювання в умовах ринкової економіки розглядається як індикатор підвищення економічного розвитку країни в цілому.

Проблеми, пов’язані з дослідженням інноваційної діяльності, а також управління конкурентоспроможністю підприємства на інноваційних засадах розглядали такі науковці, як Тарнавська Н., Макарова І., Квасницька Р.С., Ардашкіна Н.С., Топух І.П., Іжевський В.В., Добирєв Д.Б., Шпитяк О. та інші.

Запровадження ефективних інновацій дає змогу, з одного боку, підприємству отримати конкурентні переваги: покращити конкурентну позицію на ринку свого продукту та власний фінансовий стан, якісно підвищити виробничий потенціал та потенціал персоналу тощо, а з іншого – потребує значного часу та ресурсів [2]. Також впровадження інновацій характеризується досить високим рівнем ризику.

ПАТ «Фірма «Полтавпиво» – підприємство пивоварної галузі потужністю до 6 млн. дал на рік (1 дал = 10 літрів), основним предметом діяльності якого є виробництво і реалізація пива, безалкогольних напоїв, солоду. Проведена оцінка конкурентоспроможності ПАТ «Фірма «Полтавпиво» показала, що підприємство займає п'яте місце серед конкурентів (ПАТ «Оболонь», ПАТ «ПБК «Славутич», ПАТ «Сан ІнБев Україна», ПрАТ «Саб Міллер-Брендз Україна», «Перша Приватна Броварня») [2]. Тому необхідно вжити заходів по покращенню ситуації, в тому числі за рахунок впровадження інновацій.

У 2012 році підприємство активно застосовувало інновації, що сприяло покращенню ділової активності та зростанню розміру прибутку. Серед них: ребрендинг етикеток продукції ПАТ «Фірма «Полтавпиво» на ТМ «Полтава»; зміна дизайну етикеток на більш оригінальні (додавання яскравості, що сприяє більшій упізнаваності продукції підприємства серед інших на ринку); розлив сортів пива, які мають найбільший попит, у ПЕТ-тару ємкістю 1,5л; випуск на ринок 3 видів безалкогольних напоїв; розлив безалкогольних напоїв у скляну тару ємкістю 0,5 л (що сприяє кращому збереженню смакових якостей продукції і, безумовно, додає переваг серед конкурентів); активні маркетингові дії направлені на розширення частки ринку збуту.

Інновації, які в подальшому рекомендується запровадити на даному підприємстві для покращення рівня конкурентоспроможності наступні: випуск столової питної газованої та негазованої води в тару різної ємності; випуск столової негазованої води в ПЕТ-тару великої ємності (5–6 л); введення в дію нової логістичної системи для транспортування продукції в усі регіони України; реорганізація організаційної структури підприємства для збільшення ефективності управління ним. Запропоновані заходи сприятимуть збільшенню обсягів прибутку, рівня ділової активності, покращенню управління всередині організації, а також підвищенню рівня конкурентоспроможності ПАТ «Фірма «Полтавпиво» в цілому.

Література:

1. Бобирєв Д.Б. Роль інновацій у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/
2. Іжевський В.В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємства: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/

3. Шостак В.М., Зернюк О.В. Оцінка конкурентоспроможності підприємства / В.М. Шостак, О.В. Зернюк // Науково–практичний журнал «Економіка Криму». – Сімферополь: ТНУ ім. В.І. Вернадського. – 2012. – №1(38) – С. 221–225.

УДК 338.46

Ю. Янчинський
Львівський національний університет імені Івана Франка

ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ

Сучасне становище банківської системи України та прогнози її розвитку на найближче майбутнє спонукають усвідомити актуальність такої характеристики банківської організації як конкурентоспроможність. Ефективність функціонування банку залежить не лише від побудови внутрішньої політики, а й від вміння пристосовуватися до зовнішніх умов з максимальною для себе користю, передбачати тенденції розвитку ринку й одержувати конкурентні переваги. Тобто для отримання та завоювання ринкової ніші банку потрібно не лише звертати увагу на процеси розподілу власної продукції (як це роблять більшість банків), а й починати впроваджувати та розвивати інші, не менш значущі функції. Перш за все, слід звернути увагу на те, що ринок банківських послуг є динамічним, кількість і структура суб'єктів конкурентного середовища постійно змінюється і врахування цих змін дасть змогу банку отримати виграшні та пріоритетні можливості перед конкурентами.

Одним з елементів ефективного функціонування банку та забезпечення конкурентних переваг на ринку є дослідження рівня конкурентоспроможності банківських послуг. Сьогодні конкуренція на ринку фінансових послуг загострюється, банки вже частіше починають займати меншу частку ринку в порівнянні з іншими його учасниками.

Конкурентоспроможність банківського продукту або послуги – це наявність сукупності параметрів певного продукту або послуги, що можуть бути виокремлені клієнтами, вигідно відрізняють цей продукт або послугу від аналогів конкурентів у конкретному сегменті ринку банківських продуктів і послуг у заданий проміжок часу [1].

Серед основних проблем при дослідженні рівня конкурентоспроможності банківських послуг для банків виділяють такі:

– відсутність єдиних методичних розробок з оцінювання конкурентоспроможності банківських послуг, адже кожен банк виробляє власні послуги, перелік якісних і кількісних характеристик яких є різним;

– суб'єктивність оцінки рівня конкурентоспроможності (практично кожна методика використовує експертну, тобто залежну певною мірою від суб'єкта, оцінку для визначення впливу окремих факторів);

– специфічність банківських послуг [3, с.27].

Важливим для банків є виконання таких завдань, як постійне впровадження інновацій у банківські послуги, здатність оцінювати ринкову ситуацію, вміння підлаштовуватись під потреби клієнтів, оперативність в роботі, якість обслуговування та надійність послуг, здобування довіри з боку клієнтів. Для цього необхідно оцінювати конкурентоспроможність банківських послуг за певною шкалою, дотримуючись визначених підходів, і на основі цього робити певні висновки і впроваджувати заходи щодо покращення конкурентоспроможності банківських послуг.

Такими заходами мають бути:

– пошук оптимальних шляхів зниження собівартості банківської послуги та залучення більш дешевих ресурсів;

– пошук нових інноваційних послуг з метою задоволення потреб споживачів та завоювання певного сегменту на ринку фінансових послуг;

– надання додаткових послуг не безоплатній основі з метою отримання конкурентних переваг на ринку банківських послуг;

– в розрізі кредитування, виявлення «доброчесних позичальників» та встановлення для них сприятливих умов повернення кредитних виплат (наприклад, продовження термінів кредитування) з метою збереження майбутнє клієнтської бази;

– вдосконалення технічної сторони проведення розрахунків і платежів з метою скорочення терміну надання банківських послуг [2, с.18].

Проводячи дослідження конкурентоспроможності банківських послуг ми бачимо, що значна частина банків не має конкурентоспроможних банківських послуг лише через те, що неефективно впроваджує вже наявні методи підвищення конкурентоспроможності, а також не розробляє нових стратегій щодо їх підвищення.

Література:

1. Банківський маркетинг / Лютий І. О. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/19570411/bankivska_sprava/konkurentospromozhnist_bankivskih_produktiv_poslug
2. Оцінка рівня конкурентоспроможності банківських послуг для фізичних осіб / Олещук М.Г. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_6_4/131–134.pdf
3. Оцінка рівня конкурентоспроможності банківських послуг [Електронний ресурс] / Олещук М. Г. – Режим доступу: http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/8341/1/VUBSNBU12_p220–p223.pdf

СЕКЦІЯ 8

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ШКОЛОЮ

УДК 378.014

В.О. Онищенко, д.е.н., професор,
ректор, завідувач кафедрою фінансів і банківської справи,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Сучасний освітній простір формується під впливом таких факторів: конкуренція на ринках освітніх послуг і ринкові праці з іншими навчальними закладами як державними, так і недержавними; конкуренція на ринках наукових послуг з науковими і науково-виробничими підприємствами, організаціями і вищими навчальними закладами; фінансова стійкість вищого навчального закладу, яка багато в чому визначається наявністю державного замовлення на підготовку кадрів і відповідного фінансування, що водночас вимагає дотримання системи чинних вимог органів державного регулювання освіти щодо надання освітніх послуг та миттєвого реагування на їх зміни; рівень науково-технічного і кадрового потенціалів, що мають забезпечити результативність наукових досліджень, у тому числі для отримання бюджетного фінансування наукових досліджень на конкурсній основі; зміна мотивації більшості споживачів освітніх і наукових послуг вищого навчального закладу у напрямі застосування отриманих знань і технологій на ринку. Ці та інші фактори вимагають переосмислення концепції, функцій і структури управління університетом, поширення філософії маркетингу на кожний процес, кожний вид діяльності, кожний підрозділ вищого навчального закладу.

Основні тісно взаємопов’язані напрями діяльності університету – освітній та науковий, призводять до того, що вищий навчальний заклад перебуває у трьох видах ринків: ринок освітніх послуг, де вищий навчальний заклад надає свої освітні програми; ринок праці, на який вищий навчальний заклад виходить, надаючи ринку праці своїх випускників; ринок науково-технічної продукції і послуг, де вищий навчальний заклад пропонує результати своєї науково-технічної діяльності. З точки зору інноваційних підходів управління в університеті

важливо чітко розуміти, які види товарів він надає на кожному з ринків і хто є споживачами їх товарів.

У рамках освітньої діяльності вищий навчальний заклад надає два взаємопов'язаних товари, що призначені для різних ринків. На ринку освітніх послуг університет надає як товар пакет освітніх програм (основних, післявузівських, довузівських, додаткових). При цьому під освітньою програмою розуміється не тільки її зміст, але й її забезпечення у вигляді кадрового, матеріально-технічного, методичного та іншого забезпечення, що дозволяє надавати комплекс освітніх послуг відповідної якості. Як споживачі цих товарів виступають, у першу чергу, фізичні особи (абітурієнти, студенти, аспіранти, докторанти, слухачі додаткових освітніх програм). Також як споживачі розглядаються підприємства, які замовляють і оплачують додаткове навчання своїх співробітників або цільову підготовку спеціалістів, оскільки саме вони купують (замовляють) освітні програми і отримують на їх основі освітні послуги. На ринку праці споживачами випускників вищих навчальних закладів виступають ті ж підприємства (компанії, організації), які наймають випускників з метою розв'язання кадрових потреб своїх організацій.

Звичайно, випускників можна тільки умовно назвати товаром вищого навчального закладу на ринку праці в зв'язку з тим, що реально ніякого продажу цього «товару» не відбувається, хоча вищий навчальний заклад може організовувати надання рекрутингових послуг. У той же час специфіка «товару» – випускник, значною мірою визначається тим, що, пропонуючи групі студентів одну й ту ж саму освітню програму, вищий навчальний заклад випускає різних спеціалістів. Відрізняються вони переважно за ступенем засвоєння освітньої програми, за особистісною орієнтацією на ті чи інші аспекти своєї професійної діяльності.

Отже, особливість освітньої діяльності університету й взаємопов'язаність його товарів полягає в тому, що студенти і випускники, які є безпосередніми споживачами на ринкові освітніх послуг, після «споживання» товару – освітньої програми набувають нових якостей (як «товар») на ринкові праці.

На ринку науково-технічної продукції і послуг споживачами найчастіше за все виступають підприємства різних форм власності.

Університет надає на цьому ринкові товари таких видів:

– науково-дослідницькі і дослідно-конструкторські роботи за замовленнями;

– науково-технічну продукцію (у вигляді пристроїв, приладів, програм, тощо);

– науково-технічний консалтинг як послугу;

– результати наукових досліджень як об'єкти інтелектуальної власності, права на які можуть продаватися на ринкові.

Для збереження й збільшення своєї конкурентоздатності на вказаних ринках вищий навчальний заклад повинен забезпечувати ринкову орієнтацію своєї освітньої й наукової діяльності, задовольняючи освітні потреби людей, а підприємства та компанії – у кваліфікованому персоналу й якісній науково-технічній продукції та послугах. Забезпечення ринкової орієнтації вищого навчального закладу потребує застосування інноваційних підходів управління.

Застосування інноваційних підходів в діяльності вищого навчального закладу забезпечує формування його конкурентних переваг в освітньому просторі, зокрема, сприяє ринковій орієнтації ВНЗ; допомагає формуванню стратегії його розвитку; дозволяє оцінити становище закладу на ринкові; сприяє підтримці іміджу вищого навчального закладу; забезпечує зміцнення позицій закладу на ринку; сприяє задоволенню потреб усіх цільових груп споживачів вищого навчального закладу.

Практика показує, що в більшості вищих навчальних закладів у тому чи іншому обсязі здійснюється інноваційна діяльність, але найчастіше вона має розподільчий і нерідко несистемний характер. Тепер у більшості вищих навчальних закладів є відділи із зв'язків із громадськістю, рекламні відділи та відділи, що забезпечують комерціалізацію наукових розробок. Але це – лише мінімальний набір функцій, який кожний університет змушений виконувати, знаходячись на ринкові. З метою організації інноваційної діяльності у вищому навчальному закладові як комплексної постійно діючої системи доцільне створення інноваційного відділу як спеціалізованого підрозділу, що забезпечує проведення інноваційної діяльності у вищому навчальному закладі, а також координуючого і спрямовуючого роботу всіх підрозділів, пов'язаних із цією діяльністю.

Відповідно до ідеології процесного підходу до менеджменту для оцінки якості й вироблення управлінських рішень кожний бізнес-процес діяльності інноваційного відділу повинен характеризуватися показниками результативності.

Аналіз поточних значень показників результативності з їх цільовими значеннями дозволяє застосовувати корегуючі і попереджуючі дії з метою ефективного виконання бізнес-процесів. Виокремлені показники результативності можуть групуватися за декількома групами. Відповідно до системи збалансованих показників такими групами можуть бути:

- фінансові результати – показники, які характеризують рівень досягнутих фінансових результатів;
- відносини із споживачами – показники, які характеризують взаємовідносини із споживачами (як зовнішніми, так і внутрішніми);

В конкурентному середовищі використання інноваційних підходів дозволить вищому навчальному закладові найбільш ефективно вирішувати проблеми отримання замовлень на освітні і наукові послуги, а також претендувати на фінансування із засобів державного бюджету, підвищить

рівень і якість підготовки фахівців з вищою освітою, забезпечить багатогалузевий господарський комплекс України кваліфікованими кадрами, сприятиме мобільності вищої освіти України в Європейському просторі. Матиме позитивне значення для підвищення освітнього потенціалу університету та визнання національної вищої освіти України в Європі та світі.

Література:

1. Проект Закону України «Про вищу освіту» № 9655 від 28.12.2011 р., внесеного Кабінетом Міністрів України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/dostup–do–publichnoji–informatsiji/.
2. Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 №1977–XII // Верховна Рада України. –[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/.
3. Матвіїв М. Я. Адаптація цін на освітні послуги вузів при становленні ринкових відносин в Україні / М. Я. Матвіїв // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль. – 2001. – № 3. – С. 186–192 (0,4 друк. арк.).
4. Маевский В.С., Оболенська Т.Е., Олейник Ю.Т. О концепции информационно-технологической и математической подготовки экономистов. Вісник Макіївського економіко-гуманітарного інституту. "Слово". № 7. Макіївка: МЕГІ. 2000. – С.107–111, (0,2 др. арк.), (особисто здобувачу належить: система математичної та інформаційно-технологічної підготовки. – С. 107–108; 0,1 др. арк.).
5. Продвижение вузовских инноваций / Под ред. проф. В.М. Кутузова. – ООО «Технолит», СПб, 2011. – 164 с.

УДК 378

Marga Zivitere, Dr.oec., prof., acad
ISMA University of Applied Sciences (Riga, Latvia)

RATIONALE FOR THE IMPLEMENTATION OF BOLOGNA EDUCATION SYSTEM

Beginning of the third millennium was marked by changes in all spheres of social, economic and political life of all countries of the world. Modern political and socio–economic transformation of new challenges for the educational system of the country, the definition of theoretical and methodological basis of the need to improve governance system of higher education in the field of training and retraining, particularly management specialties.

Education – a strategic resource for social, economic and cultural development of society, improving the welfare of the people, the national interests, enhance the credibility and competitiveness in the international arena.

The process of approximation of Eastern European countries to the European Community is in several ways, one of which–educational.

Globalization has blurred the boundaries between countries, highlights the economic development, followed by a social gathering momentum slowly. Education is now seen not as a way of personal development, as well as one of the factors of production, which affects performance, as well as the ability to create competition, to attract capital for development and job creation. Reducing the share of the state's presence, introduced market mechanisms and value, with a clear advantage in the market economic objectives of the training. Education has become a product that you can buy. The main problem lies in the appearance of the invisible barrier that separates those who can get an education and those to whom it has ceased to be available for a number of reasons. Now your future does not depend on your skills and aspirations, and of who your parents are. Everything is going to ensure that the gap between the social strata of the population is growing.It should be noted that the Bologna process does not create completely identical education systems in different countries, it is intended to strengthen relationships and improve mutual understanding between the different educational systems.

The greatest achievement of the Bologna process is the creation of conditions in each country to compare their educational systems and the ability of each country to understand that its educational system is unique, distinctive, deep-national. It is worth to be included in the Bologna process and be an active participant. The Bologna process – the integration for the sake of self–identity and self–consciousness itself in the European context.

УДК. 35.088.6

Shavga LA, Doctor of Economics, professor,
Rector of Cooperative Trade University of Moldova

STRATEGIC ASPECTS OF EDUCATION SYSTEM IN MOLDOVA

Education is one of the most important areas of public policy in Moldova. Based on the fact that education is a strategic resource for socio–economic, cultural and spiritual development of society and human well–being, national security interests, the strengthening of international credibility and create a positive image of our country, creating the conditions for self–realization of each individual.

Taking into account certain important priorities for the state is to educate people innovative way of thinking and culture, design acmeological education space with the innovative development of education, individual requests, the needs of society and the state. Quality of education is a prerequisite for sustainable democratic development of society and the consolidation of all its institutions, the humanization of social and economic relations, the formation of new life choices of the individual.

The effectiveness of strategic development of the education system is determined by the malls, give the best possible results with minimal resources, time and effort, and includes the following key provisions:

proclamation of education as a priority at all stages of the development of the Moldovian society;

development of a strategy of education development for the next 15–20 years. The adoption of legislation on mandatory periodic (at least 2 times a year) to present to Parliament the report of the Prime Minister on the current situation and the implementation of the strategy of development of education in the country;

development of an effective educational model based on the optimal ratio of government involvement, and public and private entities in the organization, management and financing of the national education system;

the introduction of public–state forms of governance as a means of expanding public participation in the management of education at all levels;

accelerated recovery of secondary vocational and technical education and higher education for the professions in demand in new directions of development of industry and agriculture;

introduction of the latest achievements of science and technology in the educational process, as well as strengthening its practical focus mainly by strengthening relationships with partners and potential employers;

preparation of the most talented young people to control the government (at all levels) and business structures, as well as for work in science, engineering, agriculture, education and health care;

stimulating the development of university research, collaboration of leading universities and academic institutes, research centers with industry and with major technology parks that are interested in innovative approaches and developments;

development and adaptation to local conditions of new technologies in the field of education, self–education and self–knowledge, based on the concepts and methods of teaching at a distance, by electronic means, including mobile;

creating the conditions for compulsory employment of secondary vocational schools and universities of their graduates.

The content of the new educational strategies should form the ideas, forms and methods of achieving a level of professional training of the individual, which would allow the country to preserve their language, culture, territory and social community, the other achievements of previous generations, to develop the potential of the nation and society on the level of current and future requirements. Decisive role in shaping the next generation of cadres should play a revival of all parts and levels of the Moldovian national education system.

For Moldova, the question of an optimal system of public education is extremely important and poignant. Continuing to develop within the framework of the European and global educational process, the strategy in this area should

focus on the integration of the educational system in the European and world educational space.

УДК 378.14

K.K. Kants, doctor of economic sciences, professor
Graduate School of Management
Information Systems (ISMA)

QUALITY ASSURANCE IN BUSINESS SCHOOL

To achieve the basic goals of higher education aimed at providing training of highly qualified specialists for the national economy in accordance with the current requirements of the market in Latvia and Europe, in the business – schools possible used a procedure of development, which foresees the following:

- development of the business – schools strategy;
- continuous (permanent) process of the improvement of the study programme's quality, development of staff qualification and improvement of the educational process (including the development of a quality assurance system).

Results of the activities in this direction are the strategic goals of the business – schools, as a short so a long term. Taking into account the specificity of the educational environment, which includes subordination of its activity not only existing domestic requirements and conditions of business – schools, but also to external factors in the development of a quality assurance system to a great extent should consider the effects of both internal and external environment.

In any business – school in the implementation of study programs one of the major are the quality issues. Development of the strategies of business – school to ensure the quality can vary greatly depending off some of fundamental principles. That is, every business – school based on their resources, capabilities can give myself a goal, based on one (or more) of the following principles: quality as „excellence"; quality as „meeting objectives"; quality as „transformation"; quality as „threshold"; quality as „improvement".

Can be considered an ideal situation, where the system of quality assurance in business – school implemented to a greater or lesser extent, most of the above five principles. The article submitted detail regulations of quality assurance in business – schools which take into account the formulated principles of quality.

The main thing in the quality assurance system in the business – school is the customer's requirements and satisfaction. In the system allocated external and internal quality assurance system. Internal quality assurance system of the business – school is desirable to generalize in a special „Manual of Quality".

Taking into account the value and importance of the quality of education in the strategic development of the business – school must provide a process of continuous improvement, including the development of a quality assurance system. Provide a system and quality assurance procedures in the business – school in the context of the Bologna Declaration. In particular, proposed allocation of the external and internal quality assurance system. Examined their features.

References:

1. ISO 9000:2000 Quality Management systems – Fundamentals and vocabulary, International Organization for Standardization, 2000.
2. ISO 9001:2000 Quality Management systems – Requirements, International, Organization for Standardization, 2000.
3. John S. Oakland. Total Quality Management text with cases. Oxford: Elsevier, 2003.
4. Kabashkin I., Michnev B., Utehin G., Using TQM and ISO 9000 Principles in Assuring Education Service Quality. Journal of Air Transportation World Wide, vol.3, № 2, pp. 70–77, 1998.
5. Quality Handbook: Procedures and Practice / review aut. : D.Kristofersena, A.Sursoka, D.Vesterheidens, European Education Fund, translate from the English. A.Rauhvargers, rev. I.Brensone. – London: ETF, p. 95 (Phare Multi–Country Programme in Higher Education: ZZ–95.20 Higher education quality assurance), 1998.
6. Rivza, B. Higher education study direction evaluation. Journal "Latvian History" No. 4 (84), Riga, University of Latvia, 2011.
7. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area, Report of European Association for Quality Assurance in Higher Education, 2005, http://www.enqa.eu/files/BergenReport210205.pdf
8. http://www.asq.org ASQ: American Society for Quality.
9. http://www.efqm.org EFQM: European Foundation for Quality Management.
10. http://www.iso.org ISO: International Organization for Standardization.
11. http://www.lvs.lv “Latvian standards” Ltd.

УДК 378:001

Ashyr Saparmuradov, director
Institute of Water Management
Ashgabat (Turkmenistan)

FEATURES OF THE HIGHER EDUCATION OF TURKMENISTAN

Today, the system of higher education in Turkmenistan is one of the best in the world, as the quality of the education is very high and meets all international standards. Diplomas obtained in the universities are highly valued in Europe and the U.S., as the Turkmen education system has borrowed only the best features of the American and European educational system.

Popularity of universities in Turkmenistan is caused primarily by more advanced scientific and pedagogical compositions rich in material and technical

base, the possibility of learning English and other foreign languages, assisting in the practical experience and a high probability of employment after graduation.

Universities in Turkmenistan have a standard system of education, which consists of three stages. The first level of higher education represented undergraduate programs, training for which (except medical and veterinary professions) lasts for 4 years. The second and third levels are master's and doctoral programs (PhD), Turkmenistan is among the countries of the Bologna agreement, and many Turkmen universities are actively participating in the exchange students programs.

Today, as the researchers note, Turkmenistan has the second largest English-language higher education in Europe, including two of the leading public universities, Middle East Technical University (METU) Middle East Technical University and the University of Boğaziçi, where instruction is entirely in English. In many other universities, such as the Istanbul Technical University, Atılım, Bahçeşehir, Beykent, Bilkent, Cankaya, Doğus, Fatih, Isık, Izmir Ekonomi, Izmir Yüksek Teknoloji, Koç, Sabancı, Yaşar, Yeditepe and Orta Doğu Teknik, teaching is conducted in part English, and almost all private institutions provide instruction partly or entirely in English. At the University of Galatasaray training is conducted entirely in French. Almost all state universities offer preparatory language courses for students to continue their studies at the university. [1]Universities in Turkmenistan academic type, include not only faculty, but also research centers, technological, educational institutions, vocational schools, colleges, art, music and theater schools. Universities have the training subsystem with advanced degrees in various fields of science. [2]Scientific analysis of the higher education system in Turkmenistan suggests that higher education Turkmenistan prepares competitive professionals who can work in the EU, and the modern system of higher education of Turkmenistan meets the highest European standards and fully satisfies all the requirements of the Bologna process.

Literature:

1. Лавров Н.Н. Современный учитель – специалист или бакалавр? // Педагогика. – 2007. – №6.
2. Design. C.H. implementation andevaluation of an online faculty development program: Paper presented at Association of Educational Communications and Technology (AECT) International Conference. California, October 22–26 2003. – Anaheim, 2003.

УДК 378:001

Viktors Chlaidze,
Associate Professor, Head of the Department of Management and Marketing,
ISMA University of Applied Sciences (Riga, Latvia)

FEATURES OF THE STRUCTURE OF STAGE HIGHER EDUCATION OF LATVIA

The modern system of higher education in Latvia is stepped structured, as it clearly divided into academic higher education and vocational higher education. A training program in Latvian universities deliberately targeted: academic programs prepare students for research, professional yet have a strictly applied focus.

Aliasing model of higher education in Latvia is also reflected in the fact that if academic education can only be purely at the university, for the professional higher education programs are active colleges and high schools.

College (koledza) – this is the highest level of educational institution that provides academic programs in the first level professional higher education. High School (augstskola) – is an educational institution of the higher level, which implements programs of professional higher education and second–level academic higher education.Latvia colleges provide an opportunity to obtain a so–called first level of higher education. When you have finished this stage of training, the graduate receives a full diploma of higher professional education, but only the first level (for example, a finance specialist, etc.).

Upon completion of the program of professional higher education of the second level is awarded the fifth level professional qualification and a bachelor's degree. Further studies can be continued in the degree or professional educational program of the university.Huge positive role played by the factor that among the many Latvian colleges and high schools, there are partnerships and, thanks to him, and very clear "anchor" programs. Such collaboration allows students to explore new areas and improve on already obtained a degree.It is also important to note that the first stage of education in Latvia fine can pursue further education in other universities of the European Union or the Nordic countries. Most of all opportunities to continue learning after the Latvian colleges present on Scandinavian programs in economics, the humanities and the natural sciences industries. Also, some Latvian colleges maintain fruitful relations with educational institutions partner of Great Britain, Poland, the Netherlands and Germany.Thus, staged and structured system of higher education in Latvia provides high quality education and training for a variety of educational programs. This system of education is different depth and breadth of scientific training, fundamental and balanced curriculum specific to modern professions and is the best in Europe.

Literature:
1. Pipere A. Becoming a researcher: Inerplay of identity and sustainability // Education and Sustainable Development: First Steps Toward Chage. Vol. 2. Daugavpils, 2007. – P. 241–263.

УДК 336

Hakopyan Christina, Lecturer
State University of Armenia (Yerevan)

EDUCATIONAL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

In the establishment and development of a market economy, an increasing importance for the teaching of science is the problem of the professionalization of management, especially – its personal aspect. This is due to significant general trends of democratization and humanization of society, changes in the educational system of a country. Education Management, as the name implies – it is an aspect of management, which is used in educational institutions.

Educational management is the theory and practice of organization and management of existing schools and education systems.

Management involves the orderly thinking. He describes in terms of a manager, what should be done, how it should be done and how do we know when done. Management is not something abstract. This is an effective way of working. Management must redirect their performance in an ordered system of integration of education and society.

School of Management, as a body of educational doctrine, includes a set of principles and rules relating primarily to equipment and procedures, and to a large extent based on the practice of successful teachers.

Scientists in this field have interpreted these principles and precepts in different ways, usually with reference to the more famous and more fundamental principles of psychology, sociology and ethics.

The need for professionalisation of management in the field of education in the last decade was felt particularly acutely, which results in the relevance of the study. Overseas development of scientific approaches to the management of the educational institution started in the 20s, and in Eastern Europe – in 50–ies of XX century. Scientific developments have been based mainly on the provisions of educational theory, without regard to the achievements of the general theory of social control. In general, it should be noted that the administration was constrained by the orientation of the educational institution to the actions of the governing bodies.

Thus, education management requires a comprehensive effort and deals with educational practice. This is a dynamic aspect of education. It deals with different levels of education and profile. This is directly related to the use of human and material resources.

In democratic countries the management of education is an unequivocal necessity. The purpose of management of education – bringing students and teachers to such a system and the conditions in which they will be more successful move to the end of the educational process. Improving the education management system, in fact, is the basis for a satisfactory functioning of a democratic society.

УДК 331.522

А.С.Зорин, д.э.н., професор, **М.Я. Кокшарова**, ассистент
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
(г. Санкт-Петербург, Россия)

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

Главной задачей экономической стратегии современной России является переход от сырьевой экономики к креативной, – экономике знаний, основанный на интеллектуальной деятельности, при которой важнейшей производительной составляющей будут образование, наука, творческий труд.

Креативная экономика характеризуется творческим подходом к решению экономических проблем, в основе которого лежат проектное мышление, креативное воображение, практическая направленность. Опорой общества становится средний класс, наиболее креативный по своей сущности, к которому относят представителей творческих профессий. Считается, что они способны создавать на базе знаний новые потребительные стоимости, а основой развития такой экономики является так называемый принцип 3-х «Т»: «технология, талант и толерантность».

К креативной экономике относят, как правило, отрасли, основанные на создании и использовании интеллектуальной собственности, а именно – архитектуру, науку, образование, здравоохранение, творческие ремёсла, кинематограф, дизайн, создание моделей одежды, интерактивные развлекательные программы, музыку, прессу, исполнительные искусства, рекламу, телевидение и радио, программное обеспечение, вычислительные системы и т.д. Действительно, в развитых странах в условиях постиндустриального развития в структуре ВВП доминируют доходы от этих видов деятельности, и именно они генерируют значительную часть инновационных решений, образующих точки экономического роста в развитии общества. Все вышесказанное определяет актуальность рассматриваемых вопросов, касающихся возрастающей роли

профессионального образования в формировании современной модели общественного развития.

Объединение в одной производительной системе образования, науки и бизнеса является важнейшим условием построения инновационной экономики. Целью образования является универсальное развитие человека. Реализация современных принципов образования может быть выражена формулой единства исследования, создания и передачи знаний и обучения на основе науки. Качественный процесс подготовки высококвалифицированных кадров возможен сейчас лишь в тесном сотрудничестве высшей школы с фундаментальной наукой, научно-исследовательскими центрами и внедренческими организациями, использующими научные разработки в практической деятельности.

Поэтому подготовка выпускников высшей школы, специализирующихся в области экономических дисциплин, должна строиться на сочетании обучения с одновременным занятием научной и практической деятельностью, должна стать приоритетным направлением государственной экономической политики во всех развитых странах мира, необходимой составляющей институциональной структуры инновационной экономики. Компетентностный подход, предполагающий трансформацию высшего образования в направлении его адаптации к сфере труда, позволит решить многие проблемы современного общества, включая решение проблемы безработицы среди молодежи.

Инновационная составляющая развития ставит перед руководством всех стран стратегически важную цель – построить оптимальную модель взаимодействия университетов, научных учреждений и предприятий, законодательно и институционально закрепить алгоритм их сотрудничества с целью активизации научно–исследовательской деятельности вузов, привлечения в науку молодых специалистов, обновления матеріально-технической базы высшей школы. Создание именно таких и подобных моделей сотрудничества может и должно возродить эффективно функционирование рынка труда.

УДК 378.4:005

Яшар Камиль оглу Алхасов, доктор философии по педагогике, доцент
Бакинский славянский університет (г. Баку, Азербайджан)

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

Каждая научная отрасль оперирует конкретными понятиями, категориями, выраженными в конкретных терминах. Согласно научным дефинициям, термины служат специализирующими, ограничительными обозначениями характерными для этой сферы предметов, явлений, их

свойств, однозначны в пределах сферы применения и лишены экспрессии [2]. В пределах конкретной системы понятий термин в идеале должен быть однозначным, систематичным, стилистически нейтральным (например, «падеж», «катет», «себестоимость»). В современной науке хотя и существует стремление к семантической унификации терминов одной и той же науки в разных языках (однозначное соответствие между терминами разных языков), однако наблюдается тенденция к «перекочеванию» терминов из одной отрасли науки в другую и параллельному использованию как весьма полноправного явления в разных отраслях науки. В этом смысле не является исключением и термин «менеджмент» (анг. management – управление, заведование), существующий в русском языке II половины XX в. Как экономический термин это слово означает «теорию и практику форм управления производством и сбытом, ориентированные на повышение эффективности и увеличение прибыли» [2].

Почти одновременно или чуть позже появились в русском языке и производные слова «менеджер» (1.Специалист по управлению компанией, предприятием, банком и т.п. 2. Специалист в профессиональном спорте или шоу–бизнесе, организующий тренировки и выступления спортсменов или актеров), «менеджеризм» (теория, согласно которой в современных условиях контроль над производством должны осуществлять профессиональные управляющие) [2].

Однако в последнее время в условиях глобализации слово «менеджмент», приобретая другие значения, выступает как общенаучный термин, а именно в области образования, как педагогический термин. Это произошло, безусловно, под влиянием идей кибернетики, повсеместно и широко внедряемой во все сферы жизнедеятельности человека. Менеджмент в образовании, или же управление образованием – это не только руководство обучением. Под менеджментом в образовании следует понимать такое воздействие на учебный процесс, такая его организация, при которой конечные планируемые результаты достигаются кратчайшим путем.

Менеджмент в образовании включает в себя вопросы организации управления школой, касающиеся деятельности директоров и его заместителей, а также вопросы, связанные с решением социальных и личных проблем учащихся в целом. Менеджмент – это новое веяние научного управления, связанное с организацией и управлением всеми аспектами образовательного процесса как важного направления внешней и внутренней политики государства. Ярким проявлением менеджмента в области образования явилось внедрение в Азербайджанской Республике новой модели образования – куррикулума. Главное отличие его (куррикулума) состоит в том, что он осуществляется в новых условиях, на экономической и политической базе независимого государства с опорой на

принципы демократизации, гуманизации и интеграции образования. Именно такие принципы, как опора на принципы гуманизации и гуманитаризации, отход от административного, императивного характера образования позволяют уверенно переходить на новую систему взаимоотношений и сотрудничества, при которой учащийся выступает не объектом, а субъектом обучения. Именно субъектно-субъектные взаимоотношения служат надёжным гарантом успешного решения множества проблем по формированию личности [1]. А последнее – важный индикатор оценивания всей системы образования.

Так, например, учитель русского языка как иностранного при куррикулярном обучении выступает не только педагог, излагающий основы и систему изучаемого языка, но и «репрезентатор, ретранслятор и путеводитель по чужой культуре», а также речевым партнёром учащихся. [1]. Это обстоятельство выдвигает на первый план управленческую функцию учителя, т.е. рассмотрение его как менеджера процесса обучения иностранному языку.

Таким образом, менеджмент как педагогическая категория характеризует новую и эффективную форму управления не только всей образовательной системой, но и качеством усвоения конкретного предмета.

Литература:

1. Предметные куррикулумы для 1–4 классов общеобразовательных школ. – Баку: Təhsil 2008. – 485 с.
2. Современный словарь иностранных слов. – М.: Цитадель–трейд, Рипол классик, 2003.– 960 с.

УДК 378

Л.В. Батченко, д.е.н., професор, завідуючий кафедрою менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, керівник кафедри ім. Жана Моне з економіки,
Л.В. Чорна, ст. викладач
Донецький державний університет управління

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СФОРМОВАНОЇ ПРАКТИКИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОВІДНИХ ВНЗ СВІТУ ТА УКРАЇНИ

На сучасному етапі модернізації освіти вирішення проблеми удосконалення підготовки менеджерів у вищих навчальних закладах тісно пов’язане з проблемою підвищення ефективності самої управлінської діяльності.

Питання вищої менеджмент-освіти досить нове для практики підготовки студентів, через що є предметом численних дискусій.

Отже, актуальність вивчення світової освітньої практики в галузі менеджменту визначається наступним протиріччям: існує досить багато робіт, що вказують на необхідність підвищення значущості навчання менеджерів у ВНЗ, але система контролю університетської підготовки акцентує увагу не на тих показниках діяльності студента,

Порівняльний аналіз професійної підготовки менеджерів в Україні і за кордоном дозволив зробити висновок, що українські ВНЗ, незважаючи на існуючі в них певні конкурентні переваги, змушені доганяти університети інших розвинених країн. Такий стан, насамперед, обумовлений неадекватністю політичних, економічних, соціальних і технологічних макроумов, у яких вони здійснюють свою діяльність. Крім того, якщо американські, японські та європейські вищі школи працюють на глобальному ринку, то українські – в основному на національному, який за останнє десятиліття у зв'язку з дезінтеграційними процесами на пострадянському просторі скоротився, щонайменше, вдвічі.

Стратегічна лінія розвитку в такому становищі повинна передбачати пошук шляхів розширення ринку управлінської освіти, що не пов'язані зі значним фінансовим ризиком. Очевидно, що українські ВНЗ не можуть дозволити собі відкриття й утримування своїх представництв з набору студентів у різних регіонах, а також витрати на рекламу у тих масштабах, в яких це здійснюють, наприклад, ВНЗ США. Разом з тим, є засоби виходу на порівнянний з американським ринок бізнес-освіти:

– організація менеджмент-освіти за особливими навчальними програмами, що прийняті за кордоном або пройшли там відповідну акредитацію. Це, природно, вимагає істотних змін у навчальних планах і відхилення від державного стандарту освіти;

– освоєння викладання англійською мовою з метою нівелювання конкурентної переваги лідерів, пов'язаної з мовними розбіжностями;

– прискорений розвиток матеріально-технічної бази центрів «позастандартної» управлінської освіти, оскільки саме вони стають центрами стратегічних інтересів.

Отже, у корені ламати сформовану систему освіти немає сенсу, але, зберігаючи все краще, що є в українській системі, необхідно впровадити елементи її більш розвинених аналогів. Зрозуміло, ключова проблема, що виникає при адаптації закордонних навчальних програм, полягає в необхідності врахування специфіки економіки України. В Україні ж сучасний ринок тільки складається, і процес його формування займе не один рік. Так, наприклад, американська дослідниця М.А. Вінзер підкреслює необхідність корекції систем підготовки менеджерів у країнах Східної та Центральної Європи [7, с.273].

На жаль, наслідування кращих зразків менеджмент-освіти виявилося менш ефективним, ніж глибинне розуміння етнопсихологічних

особливостей і середовищних факторів і адаптація до них програм навчання. Тому у вітчизняних навчальних планах необхідно враховувати особливості економіки й управління в період становлення ринкових відносин, так само як і традиції українського менеджменту та свідомості самих українців, що передбачає значний державний вплив на економіку та його соціальну орієнтованість.

У західній практиці освітній стандарт є засобом подолання надмірних (загрозливих) ступенів децентралізації, плюралізму та варіативності, так само як і реакція на такі тенденції в освіті, економіці, на ринках праці, як глобалізація й інтеграція. В Україні ж народження законодавчої норми «Державний освітній стандарт» означає спробу побудувати освіту в нових умовах, на нових (хоча і суперечливих) засадах: децентралізації й регіоналізації, академічних свободах і автономності навчальних закладів, плюралізмі в освіті, пріоритеті особистісних орієнтацій, збереженні єдності освітнього та культурного простору.

Наразі установлювані стандартом структура і система дисциплін дозволяють перебороти, з одного боку, відому однобокість в освіті, що мала місце, технократичні тенденції в підготовці фахівців із менеджменту, а з іншого – ізольованість соціально-гуманітарної освіти від інших компонентів сучасної культури. Одночасно це дозволяє забезпечити випуск освічених фахівців не тільки з належною професійною кваліфікацією, але й здатних до цілісного та системного аналізу складних нагальних проблем сучасного життя суспільства та їх вирішення.

Отже, цивілізований світ уже давно прийняв як основний принцип життя постулат про те, що економічні досягнення та рівень розвитку системи освіти тісно взаємозалежні і що боротьба за рівень життя нації починається в аудиторіях шкіл і вищих навчальних закладів. У першу чергу це стосується вищої управлінської й менеджмент-освіти, тому актуальним для України є пошук закордонного еталона системи підготовки управлінських кадрів для його наступної творчої адаптації з урахуванням національних особливостей і власних освітніх надбань.

УДК 336.2

С.В.Захарін, д.е.н., с.н.с.,
Інститут вищої освіти НАПН України (м.Київ),
С.Г.Натрошвілі, к.е.н., доцент, **П.М. Дудко**
Київський національний університет технологій та дизайну,
С.Є. Прищепа
Київський національний лінгвістичний університет

ПОЛІТИКА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Резервом енергозбереження для України є зниження енергоємності економіки. Енергоємність ВВП України складає 0,89 кг умовного палива на 1 долар США з урахуванням паритету реальної купівельної спроможності (ПКС), що у 2,6 рази перевищує середній рівень енергоємності розвинутих країн світу. За прогнозами економістів, за рахунок реалізації потенціалу енергозбереження енергоємність ВВП у 2030 році може скласти 0,36 кг у.п.

Одним із ключових напрямів реалізації політики енергозбереження та енергоефективності є впровадження енергозберігаючих заходів в установах бюджетної сфери, у тому числі у вищих навчальних закладах.

Вищі навчальні заклади державної та комунальної форм власності мають такі особливості механізму енергоспоживання:

– наявність корпусів, збудованих за радянських часів, в яких використано застарілі технології передачі енергії,

– порушення нормативів щодо капітального та поточного ремонту, у тому числі ремонту мереж енергопостачання,

– неповне використання приміщень (навчання в одну зміну, канікули тощо), що збільшує енерговитратність операційної діяльності (витрати енергії на виробництво одиниці доданої вартості),

– відсутність фінансового ресурсу на впровадження заходів з енергозбереження та енергоефективності,

– відсутність інструментів постійного моніторингу ефективності витрат енергії на всіх ланках операційної діяльності (особливо у гуртожитках, а також у навчальних корпусах під час занять).

Тому актуальним завданням для вищих навчальних закладів України залишається організація реального енергозбереження, підтримка належної енергоефективності, вжиття заходів із зниження витрат на споживання теплової та електричної енергії.

Однією із основних статей витрат є споживання теплової енергії. Система теплопостачання у вищих навчальних закладах вимагає докорінної технологічної перебудови з переважним використанням

комбінованого виробництва теплової та електричної енергії, підвищення економічної ефективності та дотримання екологічних вимог.

Потрібно активізувати впровадження підвищення рівня енергетичної ефективності будинків (корпусів) вищих навчальних закладів за рахунок проведення енергоаудиту, паспортизації будинків, збільшення термічного опору огороджувальних конструкцій, застосування ефективного інженерного устаткування. У скандинавських країнах, де клімат суворіший за наш, енерговитратність житлових будинків складає 120–150 кВт–ч/м^2 на рік, а енергоефективних – 60–80 кВтч/м^2 (житлові будинки забудови останніх років в Україні споживають 300–400 кВт–ч/м^2 на рік). Щоб досягти таких показників, будинок, окрім енергозберігаючих огороджень, повинен бути обладнаний останніми досягненнями енергозберігаючої техніки: сонячними колекторами, тепловими насосами, системами акумулювання тепла, економними автоматизованими системами опалення, вентиляції, гарячого водопостачання, кондиціонування повітря.

У вищих навчальних закладах доцільно створити організаційно-управлінські механізми реалізації політики енергозбереження та енергоефективності.

Одним із елементів механізму реалізації політики енергозбереження та енергоефективності у вищому навчальному закладі може бути створення сектору енергоменеджменту, який здійснює аналіз енергетичних витрат на вносить пропозиції щодо їхнього зниження за рахунок впровадження управлінських та технологічних рішень.

Цікавими і корисними є проекти з використання у вищих навчальних закладах нетрадиційних (альтернативних) джерел енергії. Такі проекти можуть бути виконані та адмініструватися викладачами та студентами в рамках виконання навчальних програм.

Назріла необхідність розробки пілотних проектів в енергозбереженні при реконструкції навчальних корпусів та гуртожитків. Ці проекти повинні бути екологічно безпечними та економічно ефективними.

Цікавим є досвід формування та реалізації політики енергозбереження та енергоефективності у Київському національному університеті технологій та дизайну (КНУТД). Приміром, за ініціативою ректорату у КНУТД було розроблено Цільову комплексну програму «Енергозбереження та енергоефективність», яка передбачає реалізацію низки системних узгоджених заходів, спрямованих на реальне впровадження енергозберігаючих технологій, усунення непродуктивних витрат енергії, реальну економію енергії за рахунок технічного переоснащення інженерних мереж, проведення низки інформаційних акцій серед працівників та студентів. Як результат – в університеті у перший рік реалізації програми вдалося суттєво знизити енергетичні витрати та зекономити понад 200 тис. гривень, а також закласти базис для впровадження низки енергоефективних технологій.

У Київському національному університеті технологій та дизайну студенти різних спеціальностей проходять практику у секторі енергоменеджменту, а також виконують дипломні роботи з реальних проблем підтримки енергозбереження в університеті. До навчальних програм вибіркових дисциплін введено теми з енергозбереження та енергоефективності. Нещодавно в університеті пройшов Всеукраїнський конкурс студентських мистецьких робіт «Плакатом – по витратах», кращі роботи експонуються на виставках. Таким чином в університеті вдалося створити сприятливе для впровадження енергозберігаючих заходів інформаційно-комунікативне середовище.

Слід позитивно оцінити зусилля Міністерства освіти і науки України щодо організації обміну досвідом між вищими навчальними закладами щодо актуальних питань формування та реалізації політики енергозбереження та енергоефективності. Приміром, у жовтні 2012 р. в рамках загальнодержавного Тижня енергоефективності в Київському національному університеті технологій та дизайну відбулася конференція-практикум «Енергоефективний університет», на якій взяли участь представники Міністерства, Державного Агентства з енергоефективності та енергозбереження України, вищих навчальних закладів, підприємств енергетики. Ректор КНУТД член-кореспондент НАПН України І.М. Грищенко обґрунтував, що вирішення проблем енергозбереження та ощадного споживання енергоносіїв в університеті є однією з основних складових підвищення якості освітніх послуг, а отже – і зміцнення конкурентної позиції університету.

Ключовою проблемою підтримки ефективної політики енергозбереження та енергоефективності у вищих навчальних закладах України є впровадження механізмів фінансової мотивації до реалізації відповідних заходів.

Для заохочення енергозбереження або для боротьби з неефективним чи надмірним споживанням енергії використовуються різні схеми оподаткування, які підвищують відносну вартість спожитих енергоресурсів або зменшують відносну вартість застосування нових технологій. Фінансові стимули мають використовуватися для заохочення реалізації політики енергозбереження шляхом підвищення економічної привабливості відповідних інвестицій та закупівель, або зниження експлуатаційних витрат.

Економічне заохочування вищого навчального закладу за ефективне використання паливно-енергетичних ресурсів повинне передбачати надання ним певних фінансово-економічних переваг, зокрема, при вирішенні питання щодо обсягів бюджетного фінансування комунальних витрат.

Фінансування державою заходів з енергозбереження у вищому навчальному закладі можливе за рахунок цільового виділення коштів з

державного бюджету та шляхом формування спеціальних фінансових фондів енергозбереження. Джерелами наповнення таких фондів можуть бути як економічні санкції за нераціональне використання енергоресурсів, так і кошти, отримані в результаті впровадження енергозберігаючих заходів.

Доцільно застосувати механізми пільгового фінансування вищих навчальних закладів, які впроваджують проекти із використання альтернативних (нетрадиційних) джерел енергії. Вказане фінансування може здійснюватися на поворотній (але без сплати відсотків), або в окремих випадках навіть на безповоротній, основі.

УДК 378.14

С.Ю. Цёхла, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности,
М.Н. Бурлай
Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского (г. Симферополь)

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Сегодняшние условия функционирования системы образования характеризуются усилением конкурентного взаимодействия между субъектами высшей школы. При этом, среди множества особенностей настоящего периода развития образования, можно выделить такие наиболее характерные, как:

– возрастающие требования при проведении лицензирования и аккредитации вузов к ресурсному обеспечению (кадровому потенциалу, информационно-компьютерным средствам, материальной базе и др.);

– увеличивающийся объем объективных и оперативных сведений о качестве образовательных услуг вуза для различных категорий потребителей информации, начиная с абитуриентов и студентов и заканчивая руководящими работниками системы образования;

– нарастающее несоответствие количества и качества квалифицированных специалистов с требованиями и запросами социально–экономического развития общества;

– усиление требований при поступлении абитуриентов в вузы, в связи с переходом от приемных экзаменов по отдельным дисциплинам в каждом из вузов к централизованному внешнему оцениванию выпускников;

– возрастающая борьба за абитуриентов в условиях нарастающих демографических процессов и др.

Процессы информатизации современного общества и тесно связанные с ними процессы информатизации всех форм образовательной деятельности характеризуются совершенствованием и массовым распространением современных информационных и коммуникационных технологий. Основными направлениями этого процесса в сфере образования являются: построение открытой системы образования; интеграция ее в общемировое образовательное пространство; внедрение инновационных методов обучения, основанных на использовании информационно–коммуникационных технологий. Наряду со столь явными признаками прогрессирующей информатизации образовательной сферы Украины очевидна нехватка исследований в вопросах развития информатизации сферы высшего профессионального образования, применимости информационных технологий в сфере высшего профессионального образования.

Вузы, заботясь о своем имидже, стремятся реализовывать комплексные перспективные программы развития, направленные на повышение качества образовательного процесса за счет внедрения передовых педагогических и информационно–компьютерных технологий с использованием развитой учебной материально–технической базы.

Информатизация вуза, направленная на информационно-компьютерное обеспечение различных процессов деятельности вуза, способствует укреплению позиции вуза на региональном рынке образовательных услуг и выступает одним из важных инструментов, оказывающих существенное влияние на имидж университета в условиях возрастающей конкуренции между вузами.

Информатизация вуза многоплановый процесс, связанный с комплексным поэтапным решением различных взаимосвязанных задач. Основными направлениями внедрения информационно-телекоммуникационных технологий являются:

– информатизация и програмно-техническое обеспечение учебного процесса;

– внедрение информационных, сетевых и мультимедийных технологий в практику проведения учебных занятий;

– оснащение университета компьютерным и сетевым оборудованием;

– подготовка специалистов в области информационно-коммуникационных технологий;

– повышение квалификации и профессиональная переподготовка преподавателей и сотрудников в сфере информатизации;

– информатизация библиотечных процессов;

– информатизация организационно-финансовой деятельности университета и защита информационных ресурсов;

– информатизация международной деятельности;

– информатизация научных исследований и др.

В современных условиях информация, технологии ее передачи, обработки и хранения становятся все более мощным фактором развития образовательной сферы. Без использования средств информационно-вычислительной техники невозможно сформировать современного специалиста, преодолеть разрыв в отставании получаемых в сфере образования знаний, умений и навыков от требований информационного общества. Новые информационные технологии дают ей эти возможности – это не только новые методы обучения, но и снижение затрат на образование и возможности для продолжения обучения в вузах, большая свобода выбора программ, курсов. В совокупности инноваций высшей школы, направленных на повышение качества подготовки будущих специалистов и одновременно на уменьшение производственных затрат вуза, ведущие позиции принадлежат новым формам и методам получения образования. Абсолютное большинство из этих форм и методов или полностью базируются, или используют современные телекоммуникационные и информационные технологии. Выделение информации как особенного фактора в образовательной сфере тесно связано с возрастающей актуальностью широкого внедрения результатов научных исследований в практику высшего профессионального образования.

УДК 378

О.В. Чмирь, магістрант, **О.В. Комеліна**, д.е.н., професор, декан
факультету менеджменту та бізнесу
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді давно є предметом дослідження учених (економістів, демографів, психологів, соціологів), перебуває у фокусі уваги журналістів, представників державних установ та неурядових організацій [2].

В останні роки внаслідок впливу кризових явищ в економіці ситуація на вітчизняному ринку праці значно погіршилась. За даними Державної служби статистики, рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, на кінець 2012 року становив 8% економічно активного населення.[1] При цьому серед молоді даний показник за різними даними становить 20–25%. Іншими словами щонайменше кожна

п’ята молода людина в Україні є безробітною. Переважну більшість з них – випускники вищих і середніх навчальних закладів без стажу роботи.

В сучасних умовах проблема пошуку першого робочого місця повністю лягає на плечі випускника з таких причин:

– по-перше, вибір майбутньої спеціальності випускника пов’язаний скоріше не з вимогами ринку праці, а з впливом «моди» та «престижності» при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей подальшого працевлаштування створюють умови для зростання безробіття серед молоді [3];

– по-друге, роботодавці залишаються не залученими до процесу підготовки кадрів;

– по-третє, навчальні заклади в цій ситуації не мають прямих важелів впливу на підприємства з метою забезпечення працевлаштування випускників.

Отже, за таких умов головною функцією ВНЗ є надання випускнику високих знань і професійних навичок з обраної професії.

Це вимагає від навчальних закладів використання інноваційного підходу організації працевлаштування випускників. Основними напрямками даного підходу мають стати: навчання студентів за спеціальними, узгодженими з роботодавцями, навчальними програмами, що враховують реальні потреби ринку праці; використання зв’язків вузу для сприяння працевлаштуванню випускників; залучення колишніх студентів вузу до сприяння працевлаштуванню випускників, виховання корпоративної єдності.

Для розвитку цих напрямків в ВНЗ необхідно створити відділ сприяння працевлаштуванню студентів та випускників і надати йому відповідні повноваження. При побудові системи сприяння працевлаштуванню випускників (рис. 1) необхідно фокусувати діяльність у двох напрямках: робота зі студентами і випускниками та робота з підприємствами.

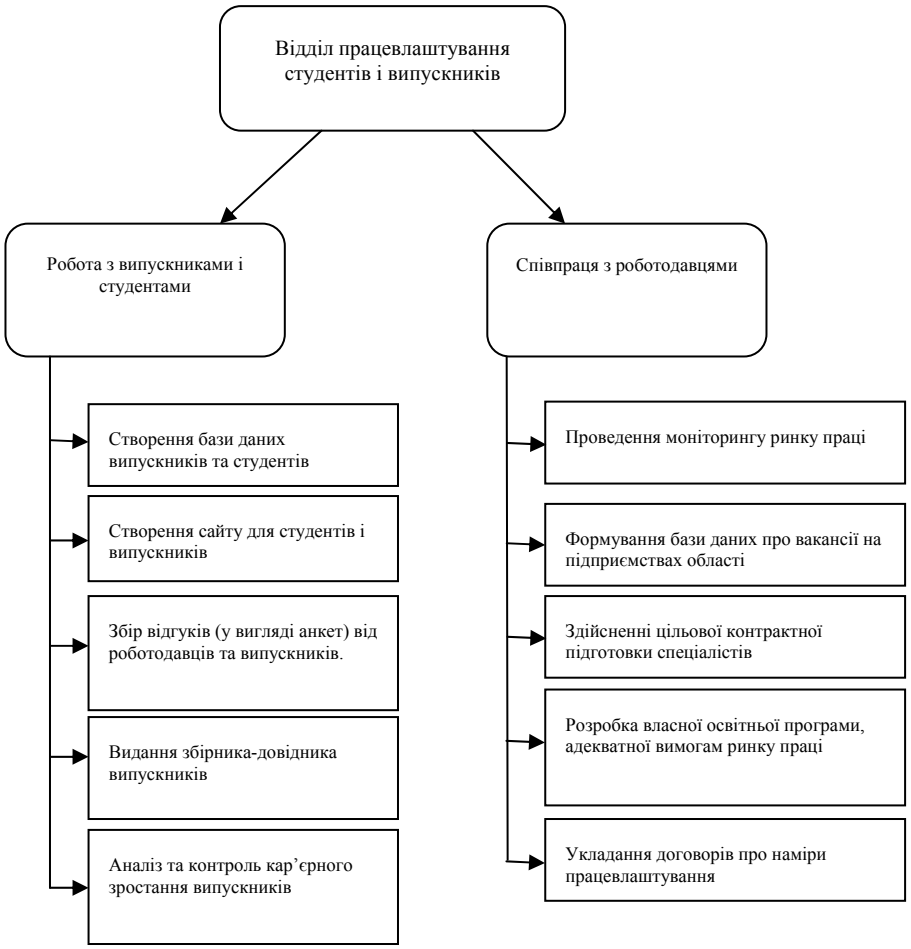


Рис. 1. Система сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ

Використання даного підходу дозволить покращити ефективність роботи вузу за рахунок більш повного використання можливостей господарської інтеграції. Окрім того, це дозволить забезпечити роботою молодих спеціалістів, що приведе до зниження молодіжного безробіття в державі.

Література:

1. Сайт Державної Служби Статистики України [Електронний Ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_13.htm.
2. Костровець Л. Б. Державна політика у сфері зайнятості // Державне управління та місцеве самоврядування: Тези V Міжнар. наук. конгресу, 23 лютого 2009 р. – Х.: вид-во «Магістр», 2009. – С. 11.
3. Коломієць О. Щодо перспектив запровадження в Україні гарантованого забезпечення молоді першим робочим місцем [Електронний Ресурс]. – Режим доступу: ttp://www.niss.gov.ua/Monitor/December2009/15.htm.

УДК 378. 014

Р.С. Близький, к.е.н.
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

АКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНИМИ ПІДХОДАМИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Актуальність важливості розвитку багатобічних компетентних підходів у процесі реалізації освітніх програм не можна недооцінювати. Уже більш як двадцять років освітня система формує свій відмітний комплексно-системний компетентний підхід до освітніх процесів навчання. Генезис основ компетенції свідчить про те, що це усвідомлена людиною здатність реалізації знань і умінь, яка пов'язана з ефективною конкурентоздатною діяльністю в конкретній ситуації. Тобто, розвиток компетенції процесу освіти у студента – це симбіоз традиційних знань, умінь і навичок з його особливостями, самосвідомістю, рефлексією в ході пізнавальної діяльності. Тенденції останніх років демонструють зниження у більшої частини студентів рефлексії й усвідомленості до пізнавальної діяльності, що як наслідок формує проблему адаптації і глибини їх компетенції як майбутніх фахівців.

Актуалізація управління компетентними підходами припускає поєднання в єдине ціле інструментів освітнього процесу і його осмислення. Основна ідея цього підходу полягає у тім, що головний результат утворення – це не окремі знання, уміння і навички, а здатність і готовність людини до ефективної і продуктивної діяльності в різних соціально-суттєвих ситуаціях. У зв'язку з цим, у рамках впровадження компетентного підходу, логічним є аналіз не простого «нарощування обсягу» знань, а придбання різнобічного досвіду діяльності.

У компетентному підході на одне з перших місць виходять особистісні якості, що дозволяють людині бути успішною в суспільстві. З цього погляду перевагами активних, а також групових і колективних методів навчання є: розвиток позитивної самооцінки, толерантності і розуміння інших людей і їхніх потреб; пріоритетна увага до розвитку умінь співробітництва, а не конкуренції; розвиток умінь слухання і комунікації; заохочення новаторства і творчості .

Усе вищевикладене свідчить про те, що управління компетентним підходом у навчальному процесі повинно забезпечуватися протягом усього життя людини шляхом розвитку наявних у неї компетентних підходів і здобутих нових умінь, що дозволить формувати гідний розвиток культурного рівня життя.

УДК 331.005.95/96

М.А. Кузнецова, к.э.н., доцент, **Н.Г. Клещёва**, ст. преподаватель
Одесская национальная академия связи им. А.С. Попова

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

В современных условиях необходимость непрерывного обучения и развития персонала обусловлена рядом причин. К числу таких причин обычно относят форсированное развитие науки и техники, динамику внешней среды, изменение спроса потребителей, новые предложения конкурентов и т.п. Рост информации, постоянно изменяющаяся технология производства, жесткие условия рынка, конкуренция – факторы, которые побуждают предприятия и организации совершенствовать знания и навыки своих работников.

Чтобы адекватно отвечать на вызов современности, каждая компания должна превратиться в организацию, где происходит процесс обучения работников, который не прекращается, т.е. превратиться в обучающуюся организацию. Это и определило цель исследования, которое заключается в раскрытии сущности и определении тенденций развития обучающейся организации в современном обществе.

Термин «обучающиеся организации» (learning companies), широко распространился в Европе и США в 1990-е гг. В Украине он стал известен сравнительно недавно. Еще в конце 70-х лет Т. Питерс и Р. Уотерман одними из первых сформулировали идею о том, что лучшие компании – это компании, которые учатся. Вслед за ними Э. Деминг, Рег Реванс, К. Аргурис и другие исследователи стали обращаться к этой теме. Существует несколько основных концепций обучающихся организаций. Одна из них – концепция Дж. Стюарта (Stewart, 1994). Также существуют «американская» концепция обучающихся организаций, которая принадлежит американцу П. Сенге (Senge, 1990), и «европейская», которая разработана несколькими авторами – Педлером и его коллегами (Pedleretal., 1991). Приведем определение обучающейся организации, предложенное Гарвином (Garvin, 1993): «Обучающейся является организация, которая обладает навыками создания, приобретения и передачи знаний, а также модификации своего поведения, отражающей новые знания и идеи» [1].

В 1990 году Питер Сенге (*Peter Senge*) изложил пять основных понятий, которые нужны организации и ее сотрудникам, чтобы стать обучающейся организацией (learning organization). Сенге определяет обучающуюся организацию как место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на

самом деле стремятся, в котором взращиваются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе».

Американский психолог Майк Педлер (*M. Pedler*) в 1991 г. предложил 11 признаков, присущих обучающейся организации. Направленность его концепции состоит в необходимости развития творческого потенциала сотрудников организации, чему должны быть подчинены стратегия управления и структура организации [2].

По утверждению американского ученого Е. Денисона, инвестиции в «человеческий капитал» приносят в 5–6 раз больше прибыли, чем в производство. По данным аналитиков США, рост инвестиций в обучение на 10% увеличивает производительность труда на 8%, тогда как увеличение капиталовложений в производство на 10% повышает производительность труда на 4%. В США на каждый доллар, вложенный в развитие производства, 85 центов приходится на развитие рабочей силы. Компании Германии ежегодно затрачивают на обучение персонала до 9 млрд. евро. Во Франции средние затраты предприятий на повышение уровня квалификации работников достигают 3% от фонда оплаты труда (ФОТ) и продолжают расти [3]. В России в 2011 г. бюджеты крупных компаний на обучение и развитие достигли показателя в 2% ФОТ. Более того, не смотря на увеличение стоимости обучения, ни одна компания не планирует их сокращения в 2013 г. [4]. Данная тенденция наблюдается и в Украине – так, в 2012 году увеличился спрос на квалифицированные кадры, вклад компаний в обучение и развитие персонала.

В результате исследования можно сформулировать следующие выводы. Появление обучающейся организации рассматривается как закономерная реакция на условия перехода от информационной экономики к экономике знаний, при которой возникает потребность в новой организационной форме, структуре и инструментах координации. Уникальной отличительной особенностью такой организации становится не просто персонал с его совокупным опытом и знаниями, но сама культура организационного обучения и развития, а персонал воспринимает работу как процесс, открытый к постоянному совершенствованию. Идея обучающейся организации, непрерывного самосовершенствования, обучения и самообразования работника в наибольшей степени соответствует потребностям развития современного общества.

Литература:

1. Румизен М.К. Управление знаниями / М.К. Румизен.– М.: Изд-во АСТ, Астрель, 2004.– С.310.
2. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений / Дж. Стюарт. – СПб.: Питер, 2001 г.– С.107.
3. Шоптенко В., Кайсин Д., Конанчук Д. Новые возможности бизнес–образования // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 4. – С. 28–34.

4. Ведомости карьера 6.04.2012[Электронный ресурс] // Режим доступаhttp://www.vedomosti.ru/career/news/1746302/zatraty_kompanij_na_obuchenie_personala_vernulis_na#ixzz2PNpEhRDf

УДК 331.5 + 37.014

О.А. Поліщук, к.е.н., доцент
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського (м. Сімферополь)

ВЗАЄМОДІЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Тісна взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг в умовах трансформації економіки залишається найважливішим фактором змін і появи нових тенденцій в освітньому просторі, формування людського капіталу як основи ефективного економічного і соціального розвитку України. Їхній вплив на професійне навчання та професійну орієнтацію населення (особливо молодіжного сегменту) є актуальним питанням національної безпеки держави. Без його вирішення неможливе формування якісно нової робочої сили, зменшення обсягів безробіття тощо.

Ринок освітніх послуг повинен тісно взаємодіяти з ринком праці як органічною складовою будь-якої ринкової економіки, що виконує функції розподілу й перерозподілу суспільної праці за сферами і галузями, видами й формами зайнятості відповідно до структури суспільних потреб і форм власності.

Управління ринком освітніх послуг спрямоване на гармонізацію взаємовідносин учасників освітнього процесу та представниками ринку праці, досягнення рівня їх максимальної задоволеності якістю вирішення соціально-економічних завдань, поставлених перед певною системою. У процесі такої взаємодії суб'єкти ринку праці та ринку освітніх послуг здійснюють взаємний вплив.

Функціонування ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні має наступні протиріччя:

– суперечність між потребами особи, суспільства й попитом на ринку праці, а також між рівнями освіти;

– протиріччя між затребуваними роботодавцями характеристиками робочої сили й нерозвиненістю цих якостей у фахівців початківців;

– протиріччя між кількістю бажаючих отримати освіту затребуваного рівня та якістю й кількістю навчальних закладів, здатних задовольнити ці потреби;

– протиріччя між вимогою роботодавців до наявності досвіду роботи й відсутністю такого в силу об'єктивних причин у молодих фахівців;

– низький рівень економічної та підприємницької культури в країні тощо.

Таким чином, об’єктивна потреба досягнення балансу попиту та пропозиції на ринку праці потребує розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг України.

УДК 378.014.6: 005.6

О.В. Марченко, к.е.н. доцент
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ

Забезпечення якості освітніх послуг є необхідною умовою Болонської декларації, в якій зафіксовано входження вищої школи країни до Європейського освітнього і наукового простору. В умовах ринкової економіки вищі навчальні заклади розглядаються як виробники освітніх послуг. Конкурентоспроможними можуть стати ті університети, які прагнуть надавати освіту високої якості. Відповідно до міжнародних стандартів вищі навчальні заклади повинні впроваджувати систему управління якістю освітніх послуг.

Якість освітніх послуг визначається на основі державних стандартів освіти та оцінки громадськістю рівня освіти випускників вищих навчальних закладів. На забезпечення якості освіти спрямовуються матеріальні, фінансові, кадрові та наукові ресурси суспільства і держави. В процесі впровадження системи управління якістю освітніх послуг вищі навчальні заклади формулюють політику і процедури забезпечення якості, забезпечують моніторинг та перегляд навчальних програм, розробляють процедури оцінювання студентів, забезпечують якість викладацького складу, створюють необхідні навчальні ресурси, розробляють інформаційну систему контролю якості, регулярно оприлюднюють інформацію про навчальні програми і кваліфікації.

Якісні освітні послуг повинні забезпечити здатність випускника засвоїти навчальний матеріал у повному обсязі, позитивну мотивацію до навчання, відповідальність студента за рівень отриманих знань, зацікавленість в працевлаштуванні за фахом. Критерієм оцінки якості освітніх послуг є здатність випускника вищого навчального закладу задовольнити як свої матеріальні і духовні потреби, так і потреби суспільства. Показниками якості освітньої діяльності є навчальні і академічні програми, наукові дослідження і стипендії, укомплектування кадрами і студентами, споруди, матеріально-технічна база, устаткування, роботи на благо суспільства і академічне середовище.

Забезпечення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів потребує урахування чинників глобалізації, технологій, конкуренції на ринку освітніх послуг. Система управління якістю повинна передбачати аналіз якості освітніх послуг з точки зору потреб регіонів, держави та світової спільності у сфері професійної підготовки, постійне вдосконалення діяльності освітніх закладів, безперервність освіти, збереження єдиного освітнього простору.

Впровадження систем управління якістю у вищих навчальних закладах країни має сприяти підвищенню якості освітніх послуг в умовах Болонського процесу. Це забезпечить оволодіння студентами комплексу знань, у якому будуть збалансовані фундаментальна підготовка, фахова та гуманітарна складові. Така система буде сприяти вдосконаленню партнерських відносин зі студентами і дозволять поєднати Європейські освітні інновації з кращими традиціями Української вищої освіти.

УДК 378(73)+378.011

Бортник І.В., ст. викладач
*Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюк*а

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Сфера освіти являє собою інтерес для кожного громадянина України. Саме тому, національна доктрина розвитку освіти розглядає освіту як стратегічну основу розвитку особистості, суспільства, нації та держави. Історичний поступ України на початку XXI століття, зміцнення її геополітичного становища та зростаючий вплив у загальноєвропейському та світовому контексті роблять освіту найважливішим джерелом соціально-економічного і культурного розвитку, ефективною складовою цивілізаційного прогресу українського суспільства.

Фундаментальні та прикладні проблеми становлення і розвитку вищої освіти розглядалися у працях П. Блау, Р. Дарендорфа, Д. Дудерштадта, А. Єгоршина, Г. Келлера, М. Литвинова, П. Лоранжа, В. Маркова, Т. Оболенської, А. Панкрухіна, Е. Песоцької, В. Уколова, А. Чигасова та інших. Однак, дані теоретичні аспекти створювалися на досвіді розвинених країн із сформованою ринковою економікою, що не завжди є прийнятним до практичного застосування в умовах трансформаційного періоду розвитку українського суспільства.

За період становлення та трансформації ринкових відносин конкретна трансформація української вищої освіти може бути представлена наступними характеристиками:

– оновилася престижність професій, що потребують вищої освіти, помічено зростання конкурсів серед абітурієнтів та чисельності студентів за всіма формами навчання;

– «старіння» професорського корпусу та значна плинність молодих викладачів із сфери освіти в інші, більш матеріально забезпечені сфери діяльності;

– суттєво зросла потреба у підвищенні кваліфікації та перепідготовці. У багатьох ВНЗ немало заяв від студентів, що успішно навчаються, з приводу надання можливості одночасного засвоєння інших спеціальностей;

– вища освіта, з одного боку, стала масовою (світова тенденція), на що орієнтується більшість вузів України і що є характерним для переходу до постіндустріального, інформаційного суспільства, а з іншого боку, ця тенденція супроводжується функціональним безробіттям, коли без відповідної якісної підготовки людина не знаходить собі робочого місця;

– потреба в елітній освіті не лише не зникла, а ще більше зросла, що виражається в розширенні підготовки спеціалістів у провідних університетах України;

– виникли своєрідні фактичні «ножиці» між якістю масової та елітної професійної освіти, ліквідація яких потребує значного фінансового і кадрового потенціалу, що на сьогодні є досить складним. В цій ситуації очевидною є необхідність переходу всієї системи вищої освіти до багатоступеневої підготовки;

– склалася концепція модернізації вищої освіти, в Україні формуються державні дослідницькі університети, університетські комплекси, що можуть забезпечити державну політику в галузі пріоритетних напрямків розвитку освіти, науки, техніки і технологій;

– підвищилися важливість та необхідність використання в навчальному процесі нових комп’ютерних інформаційних технологій як важливого засобу підготовки досвідчених спеціалістів всіх галузей народного господарства.

Підсумовуючи, слід зазначити, що ВНЗ повинні поєднувати в своїй діяльності принципи відповідності загальнодержавним пріоритетам та орієнтації в умовах ринкової конкуренції.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. **УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ЯК СОЦІАЛЬНО–ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ**

В.А. Хмельницький
СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА КАК ОПТИМАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ РЫНКА 6

Н.И. Морозова
ИНТЕГРАЦИЯ ЧАСТНОГО И ПУБЛИЧНОГО КАПИТАЛА КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРАХ 7

Ю.С. Бараш, О.С. Прозорова
ВАЖЛИВІСТЬ ЗМІНИ ТАРИФІВ НА ПАСАЖИРСЬКІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ У ПРИМІСЬКОМУ СПОЛУЧЕННІ 12

Д.П. Доманчук, А.Д. Чикуркова, Л.М. Прокопчук
ТЕОРЕТИКО–МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВАХ 14

І.А. Ігнатьєва, О.Б. Моргулець
ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПОСЛУГ 16

Г.В. Козаченко, А.А. Алєйніков
АДМІНІСТРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ З ВИКОРИСТАННЯМ ТЕХНІКИ БЮРОКРАТІЇ 18

І.О. Кузнецова, А.І. Маркова
СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ 20

Т.І. Лепейко, О.І. Пушкар
ІНФОРМАЦІЙНИЙ КОНТЕКСТ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ 21

В.Є. Момот
ТЕОРЕТИКО–МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО–ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 25

В.В. Пастухова
ПРИНЦИП КОМПЛЕМЕНТАРНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 27

Ю.С. Погорелов, С.С. Бондаренко
КОНЦЕПЦІЯ ПОСТІЙНОГО УДОСКОНАЛЕННЯ: ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ 29

А.В. Череп
НЕОБХІДНІСТЬ РОЗРОБКИ ЦІЛІСНОЇ МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ БАНКРУТСТВА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.... 30

Л.О. Птащенко
НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛІНГУ 32

М.А. Ажажа
МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 35

Н.О. Андрущенко, Л.В. Бондарчук
ТЕОРІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА..... 37

В.О. Аніщенко, В.М. Лоза
СТВОРЕННЯ ІНТЕГРОВАНИХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА – ШЛЯХ ДО ЙОГО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ 39

О.В. Гамова
ОБЛІК ВИРОБНИЧОЇ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ 42

Ж.В. Гарбар
СУТНІСТЬ ТА ФОРМИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО РИНКУ 44

М.В. Гненний, К.В. Жижко
МЕТОДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ 45

І.П. Макаренко
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОРПОРАЦІЙ:
МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ 46

І.О. Рогожина, Г.С. П'ятигорець
ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ
ЗАБОРГОВАНІСТЮ 50

Н.В. Савчук
ІНСТИТУЦІОНАЛЬНО–МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ
БЮДЖЕТНОЇ СИСТЕМИ 52

Н.В. Скидоненко
МОДЕЛЬ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ 53

В.В. Скоробогатова
ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА В АСПЕКТІ ВІДОБРАЖЕННЯ
МОНЕТАРНИХ АКТИВІВ 55

М.П. Сначов, І.М. Ломтєва, Я.О. Калашнік
ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПОЗИКОВИХ ФІНАНСОВИХ
РЕСУРСІВ НА ЗАЛІЗНИЦІ 58

В.М. Стефківський
СИСТЕМА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЯК
СЕРЕДОВИЩЕ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНТРОЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ 61

О.М. Таран-Лала
ОСОБЛИВОСТІ ПІЗНАННЯ СКЛАДНИХ СИСТЕМ 64

В.В. Швед, Є. Єдинач
ОСНОВНА КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 66

А.В. Шульга, Ю.В. Білиця
РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ОСНОВНИХ ФОНДІВ ПІДПРИЄМСТВА 68

Н.В. Бакало
ФУНКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЛИХ
ПІДПРИЄМСТВ 70

О.В. Зернюк
ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 71

А.С. Старовірець, Г.К. Коваленко
УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГОМ ЦІННОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ 73

А.С. Старовірець, Г.К. Коваленко
СИСТЕМА ЯКОСТІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ 75

І.В. Угрімова
ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСУВАННЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ 77

І.Б. Жмудська
КОРПОРАТИВНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ..... 78

Є.О. Григоренко
НАУКОВО–МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТУВАННЯ ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА 80

Т.В. Башинський
ПРИНЦИПИ СТАБІЛЬНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ 82

М.С. Арісов, М.В. Гунченко
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ МЕТОДИК АНАЛІЗУ СТРАТЕГІЧНИХ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА 84

П.П. Вишневецька, Р.І. Біловол
ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ І ВИДІВ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 86

О.М. Євтушенко, Л.М. Болдирєва
СВІТОВИЙ ДОСВІД ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ ЧЕРЕЗ МЕРЕЖУ ІННОВАЦІЙНИХ ФОНДІВ 87

О.Д. Карчевська, Т.В.Білецька
ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ ОБМЕЖЕНЬ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ 89

С.О. Мотречко, М.В. Гунченко
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «МЕНЕДЖМЕНТ» 90

Н.С. Шаметова, А.І. Кобелякська, Л.М. Болдирєва
РОЗВИТОК СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА 92

Д.М. Ягіч, М.В. Гунченко
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА У СФЕРІ ЗМІН ТА НОВОВВЕДЕНЬ 94

*СЕКЦІЯ 2.***ІННОВАЦІЙНИЙ, ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В. Рященко, М. Петриченко
ОЦЕНКА КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА ИНВЕСТИЦИОННОГО КРЕДИТА 96

А.В. Шаркова, Р.Х. Бибоев, Д.Д. Исаев
ОРГАНИЧЕСКАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ ПРОДУКЦИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА 100

О.В. Виноградова, В.В. Виноградов, О.А. Стельмах
СТРАТЕГІЇ ОПТИМІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ 102

Л.М. Варава
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ 104

Ю.З. Драчук
ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ 107

В.В. Іванова
ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 108

С.П. Кирильчук, Е.В. Наливайченко
РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НАЦИОНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА 110

О.О. Лапко
ІННОВАЦІЙНІСТЬ ТА КРЕАТИВНІСТЬ КОМПАНІЙ ЯК СКЛАДОВІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ 111

Т.М. Лозинська
ЗРОСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОЇ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ СВІТОВОГО РИНКУ АГРАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ 113

В.Л. Осецкий
СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ 114

О.В. Комеліна
СУЧАСНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ 116

В.А. Анищенко, О.М. Кондратенко, Р.В. Дмуховский
К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА 118

А.М. Вакуліч
ШЛЯХИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ПОЛІМЕРНОЇ ГАЛУЗІ 122

Л.В. Галан, Л.В. Козельцева
ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ УКРАИНЫ И ПУТИ ЕГО АКТИВИЗАЦИИ 123

О.П. Єлець, В.Ю. Буряк
МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 125

О.О. Коваленко
ГАРМОНІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ 126

Н.В. Мацедонська
УМОВИ ВІРТУАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ОЛІЙНО-ЖИРОВОЇ ПРОДУКЦІЇ 129

Т.О. Пожуєва
СТВОРЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОДУКЦІЇ ГОЛОВНА УМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА 130

О.М. Радченко
ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА МЕТОДИ ЙОГО ОЦІНКИ 132

Т.М. Тардаскіна, О.С. Павлюченко
ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ 133

О.В. Марченко, О.П. Голобородько
ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА 136

О.В. Нечипорук
ОЦІНКА ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ 138

О.В. Христенко
ВИКОРИСТАННЯ ТА ЗАХИСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ЯК МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ 140

Г.П. Звірько
СТРАТЕГІЇ ФІНАНСУВАННЯ ОБОРОТНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА 141

Т.С. Колєснік
СИСТЕМА ЦІЛЕЙ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА 143

Е.М. Плаксіна
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ 145

А.А. Комеліна
ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ 146

Г.В. Крамарев
РОЛЬ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ІНВЕСТОРІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 148

Лисак О.В.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІНВЕСТОВАНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 150

К.В. Білоусько, О.Є. Боголюбський
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА 152

І.О. Євсюкова, С.І. Хоружа, В.В. Ржепішевська
ІНВЕСТИЦІЙНО-ПРОМИСЛОВА ПОЛІТИКА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА 154

С.Ю. Гарічева
СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА В ЕКОНОМІКАХ ПОСТРАДЯНСЬКОГО ПЕРІОДУ 156

І.О. Захлистенко, О.В. Зернюк
ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТУВАННЯ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ 158

В.О. Калюжний, Ю.Ф. Семенюта, Л.М. Болдирєва
ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ФАКТОРА РИЗИКУ 160

С.В. Левченко, Н.А. Дробітько
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 161

К.П. Мельник, В.В. Ржепішевська
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ НАФТОПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 163

М.О. Паук, О.В. Василенко
ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 165

Я.І. Петренко, О.В. Василенко
ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ 167

І.Ю. Редька, В.В. Ржепішевська
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА 168

Л.В. Скиба, Ю.Ю. Шаляпіна, Л.М. Болдирєва
УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА .. 170

К.Є. Ткаченко, І.В. Черниш
ІННОВАЦІЙНІ, ІНФОРМАЦІЙНІ, ІНВЕСТИЦІЙНІ СКЛАДОВІ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 171

А.В. Шпенглер, А.С. Безрода, Л.М. Болдирєва
ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ ПІДПРИЄМСТВА ... 173

СЕКЦІЯ 3. **КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Gints Turlajs
IT SYSTEM GAMIFICATION AS IMPROVEMENT OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS 175

В.П.Олейник
ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ 176

С.І. Бай, О.І. Бєлова
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМИ МЕРЕЖАМИ 178

О.В. Березін, Л.М. Березіна
УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 181

І.В. Заблодська, Н.О. Васильчук, Д.В. Заблодська
УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СИСТЕМА ТА МЕТОДИ 182

О.В.Захарова
АНАЛІЗ СТУПЕНЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ПЕРСОНАЛОМ 184

В.М. Орлов, С.С. Новицька
ВПЛИВ КОМПЕТЕНТНОСТІ КАДРІВ НА РЕЗУЛЬТАТИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ЗВ'ЯЗКУ 185

В.В. Стадник
МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЛІДЕРА ТА УМОВИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ..... 187

Л.О. Чорна
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ..... 188

Л.М. Шимановська-Діанич, Колесніков А.
ПРИНЦИПИ ТА ФУНКЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... 191

М.М. Баб'як, Ю.Я. Вовк
УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ПІДПРИЄМСТВА 194

О.І. Бабчинська, Д.В. Берднік
САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА..... 195

А.Г. Балдинюк
РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ..... 197

А.М. Вдовиченко, Т.В. Небога
ЕВОЛЮЦІЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ 199

О.В. Калинчак, С.Ф. Зернова
МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ:
ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ АСПЕКТ 201

І.О. Лепьохіна
ЕКОНОМІЧНІ ТА НЕЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ 203

І.П. Миколайчук
ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН..... 205

С.Н. Хмелевский
ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ..... 207

А.С. Сорокіна
ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 209

Г.С. Єрьоменко
ФОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ..... 211

О.Е. Сенічкіна
УДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ 212

О.О. Михайлов
ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ФУНКЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ КАДРОВИХ СЛУЖБ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ 215

Д.А. Бунецька, О.В. Василенко
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ..... 217

К.В. Бурсала, Р.І. Біловол
МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ – НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 219

Ю.Д. Вітко, В.О. Зіміна, Ю.О. Рида
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ СУЧАСНОГО ПЕРСОНАЛ-МЕНЕДЖМЕНТУ 221

А.С. Войтенко, М.В. Гунченко
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОТРЕБ ЯК ОСНОВНОГО ЕЛЕМЕНТУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ..... 223

Е.В. Заболотня, О.В. Василенко
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... 224

С.А. Каюров, М.В. Гунченко
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ 226

С.Г. Коваленко, Н.В. Бакало
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ 228

С.М. Коломієць, Н.В. Бакало
ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ ВІДДІЛУ КАДРІВ У ТОВ «ОРІОН» 230

М.Г. Кошляк, Н.В. Бакало
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ 232

А.Ю. Лижова, Н.А. Дробітько
ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ 235

В.М. Окулова
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ 236

Ю.О. Савченко, І.В. Черниш
РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ 238

Н.В. Сідаш, М.В. Гунченко
ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ 239

О.Ю. Татунчак
ГОЛОВНІ ПОМИЛКИ ПРИ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇХ УНИКНЕННЯ 241

Я.В. Цапенко, М.В. Гунченко
БІХЕВІОРИСТИЧНІ МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ В СУЧАСНИХ СИСТЕМАХ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ 243

О.О. Ярмоленко, Н.В. Бакало
СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ 244

СЕКЦІЯ 4. **ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ**

А.А. Быков, А.Е. Зезюлькина
ОЦЕНКА БЕЗОПАСНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ..... 247

Л.Г. Ахметшина
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ К ЧЛЕНСТВУ В ВТО С УЧЕТОМ ОПЫТА РАЗВИТЫХ СТРАН 248

В.П. Бабич, В.Б. Родченко
ПРОТИРІЧЧЯ РЕФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ 251

А.И. Башта
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВ НА БАЗЕ ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГИИ 253

С.В. Войтко
РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗОВНІШНЬОГО БОРГУ В КООРДИНАТАХ ЯКОСТІ ЖИТТЯ..... 254

В.П.Волков, Л.А.Горошкова
МЕНЕДЖМЕНТ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА .. 256

В.А. Гросул, Г.С. Мамаєва
ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПОЛОЖЕНЬ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 257

О.Г. Дейнека, Л.О. Позднякова
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПРИВАТИЗАЦІЇ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ 258

І.П. Отенко, В.І. Отенко
ВИДИ СТРАТЕГІЙ ЗМІН МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ 261

Т.В. Сьомкіна
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕГРОВАНИХ МАКРОЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ 263

Л.В. Руденко-Сударєва
ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ НА ОСНОВІ РЕАЛІЗАЦІЇ КЛАСТЕРНИХ СТРАТЕГІЙ 264

О.В. Царенко
ІНКОРПОРУВАННЯ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСИ ЕКОНОМІЧНОГО І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА..... 266

О.С. Чмир, Д.А. Арзянцева
ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ 269

М.І. Лахижа
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТ-ОРІЄНТОВАНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 275

І.А.Маркіна, В.Л. Вороніна
ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ 277

Т.Є. Андрєєва, О.П. Бутенко, Н.В. Опікунова
УПРАВЛІННЯ КОШТОРИСНОЮ ВАРТІСТЮ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 279

П.В. Ворона
ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В РЕСПУБЛІЦІ БІЛОРУСЬ 281

Н.В. Гненный, В.А. Задоя
ТРАНСПОРТ И ЭКОНОМИКА ГОРОДА: ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЛИЯНИЕ 291

О.В. Дорофєєв
РОЗПОДІЛ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПО РЕГІОНАХ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ПРИНЦИПУ ГАРМОНІЙНОСТІ 293

О.І. Жилінська, В.Г. Балан
МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНОСТІ ВУГЛЕДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ МЕТОДУ COPRAS–G 294

О.М. Лозовський
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОЛІЙНО-ЖИРОВОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ 296

Л.Г. Олейнікова
ОСОБЛИВОСТІ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ..... 299

Н.М. Пархоменко
ІНСТИТУЦІЙНА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ РЕГІОНАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ..... 301

Т.В. Полішко
ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ПОПИТУ ПРИ РОЗРОБЦІ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЕКТІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ..... 302

М.І. Сьомич
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ..... 304

В.Ю. Харко, І.В. Костюк
АНАЛІЗ КОНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ..... 308

В.Ю. Худолей
ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ ДЛЯ УКРАЇНИ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РПК..... 310

Л.М. Яцун, В.М. Селютін
ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ ХАРЧУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ..... 315

М.В. Гунченко
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРОБЛЕМ ФОРМУВАННЯ АВТОМАТИЗОВАНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРОЇЗДУ В МІСЬКОМУ ПАСАЖИРСЬКОМУ ТРАНСПОРТІ МІСТА ПОЛТАВА..... 317

В.В. Ржепішевська
КЛАСТЕРНА МОДЕЛЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ..... 318

Сейсебаєва Н.Г.
ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ..... 321

О.Є. Боголюбський
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА 322

А.В. Петровська
ПОТРЕБИ В УПРАВЛІННІ ВЗАЄМОВІДНОСИНАХ З КЛІЄНТАМИ В РІЗНИХ ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ 323

Т.В.Білецька
ПЕРСПЕКТИВИ СТВОРЕННЯ КЛАСТЕРІВ У БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД 325

О.В. Гринько
ПЕРЕБУДОВА ПРОЦЕСУ ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ..... 327

А.В. Бакута
ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ЗАСАДАХ АУТСОРСИНГУ 330

О.П. Коваль
ПОШИРЕННЯ ВІРТУАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ 332

С.О. Кушнір
ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ НА РІЗНИХ СТАДІЯХ ІНВЕСТУВАННЯ В ІННОВАЦІЙНИЙ ПРОЕКТ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ 333

О.В. Трейтяк
РОЛЬ КРЕДИТНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНВЕСТИЦІЙ РЕГІОНУ 334

О.В. Федик
ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПІДСОБНИХ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ 336

В.С. Федоришин
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ 338

О.В. Канцибер, К.Р. Сагаровська, Т.С. Глущенко
РОЗВИТОК КОМПАНІЇ «DANONE» В УКРАЇНІ 340

Я.О. Семенюта, В.В. Ржепішевська
МЕТОДОЛОГІЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ 342

В. Музика
ЗНАЧЕННЯ ТА СТАН АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ УКРАЇНИ 343

СЕКЦІЯ 5. **МЕНЕДЖМЕНТ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ. МІЖНАРОДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА МЕНЕДЖМЕНТ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Irena Kulisha
ECOLOGICAL TOURISM MANAGEMENT PERSPECTIVES 346

Paltemet Esenov
ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AS A FACTOR OF EFFECTIVE DEVELOPMENT OF TURKMENISTAN 348

Т.М. Мельник, К.С. Пугачевська
ЗМІНИ МОДЕЛІ МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ 349

Тарнавська Н.П., Пода А.С.
КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ УКРАЇНИ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА 351

І.А. Маркіна
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ІМІДЖУ УКРАЇНИ У СВІТОВОМУ РЕЙТИНГУ 353

А.Р.Арутюнян, В.В.Добровольський, А.А.Варава
ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ 357

А.О. Глєбова
ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ 359

О.Е. Лубенченко, Т.П. Нечай
ПОДАТКОВИЙ КОДЕКС. РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 360

І.Г. Павленко
СИСТЕМА КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ 362

Л.М. Яцун
СТРУКТУРА ТА ФУНКЦІЇ СФЕРИ ХАРЧУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК МІЖГАЛУЗЕВОГО КЛАСТЕРУ 363

І.В. Черниш
РОЛЬ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ У РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ..... 365

С.М. Олексюк, Н.С. Попічук
ПРІОРИТЕТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МІЖНАРОДНОГО МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА..... 366

В.Д. Пепеля
СТРАТЕГІЧНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ТУРИЗМУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ 368

О.В. Василенко
МОЖЛИВОСТІ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ..... 371

М.А. Горшков
КОНЦЕПЦІЯ КОНТРОЛЮ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РОЦЕСІВ ВІДТВОРЕННЯ ПРИРОДНИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНУ 372

Чорна Н.Ю.
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ОБ’ЄДНАНЬ..... 375

Д.В. Дячков
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОРТАЛУ ПРО СІЛЬСЬКИЙ ТУРИЗМ 377

В.М. Маховка
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ..... 379

А.И. Велев, С.А. Велева
МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНОЙ ИНДУСТРИИ О СРЕДСТВАМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ 381

А.О. Вікулова
ПРОБЛЕМИ КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІЙНО КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ВИНАХОДІВ В УКРАЇНІ 383

М.О. Козік
ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНІВ А РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 385

Є.В. Переверзєв
ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР 387

І.М. Подсмашна
СПЕЦИФІЧНІ РИСИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РЕКРЕАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ АР КРИМ 389

І.О. Рижик
ОСОБЛИВОСТІ РИНКОВИХ МОДЕЛЕЙ АХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИХ ЗБУТОВИХ КООПЕРАТИВІВ МОЛОЧНОГО НАПРЯМУ 390

СЕКЦІЯ 6. **МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Natalia Kakabadse
GOALS AND OBJECTIVES CONTROLLING IN MARKETING REALIZATION FEATURES 393

М. Пиерзхальська, В.С. Чижевський
СУБ'ЄКТИ РИНКУ СПОРТИВНОЇ ІНДУСТРІЇ 394

Е.М. Азарян, Н.Ю. Возиянова
МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ РЫНКА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД 396

Ю.Є. Петруня, .Ю. Петруня
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНА ДЕТЕРМІНАНТА МАРКЕТИНГОВОГО ЕРЕДОВИЩА ТА ЇЇ ВРАХУВАННЯ В УПРАВЛІННІ 398

О.О. Прутська
ПІДПРИЄМНИЦЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ СІЛЬСЬКИХ ДОМОГОСПОДАРСТВ УКРАЇНИ 400

О.М. Бондаренко, Н.К. Заборська
СУЧАСНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ 402

О.В. Коваленко
ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ 407

Є.М. Стрельчук, Н.А. Калугіна
МОНІТОРИНГ РИЗИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА 409

І.І. Галак
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ 410

І.Ю. Кутліна
ТЕОРЕТИЧНІ І ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ ОБСЛУГОВУВАННЯ СПОЖИВАЧІВ 412

М.В. Пахомовська
СТРАТЕГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ 414

В.В. Яцура
СИЛЬНА КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ЯК КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ОРГАНІЗАЦІЇ 416

Л.М. Болдирєва
ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН ЩОДО УПРАВЛІННЯ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНИМИ ПОСЛУГАМИ 418

Н.А. Дробітько
ЗОВНІШНІЙ МАРКЕТИНГ ПРОЕКТІВ 420

А. Чайкіна, А. Гапчич
ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 421

М.Р. Арніязова
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ЦЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВНОГО ЭЛЕМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ПОЛИТИКИ 425

Е.Н. Бардзик, И.А. Маркина
СУБЪЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УКРАИНЫ В ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ЕЁ ЭКОНОМИКИ 426

С.О. Мотречко, О.В. Василенко
УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ 428

Ю.Ю. Тернюк, І.В. Черниш
УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НА ОСНОВІ МЕТОДУ «ТОЧНО В СТРОК»: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ 430

СЕКЦІЯ 7. **УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ, БЕЗПЕКОЮ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

Н.П. Беляцкий, И.М. Рыковский
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АУДИТ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА 432

А.В. Шаркова
СТРАХОВАНИЕ – ОДИН ИЗ МЕТОДОВ РИСКОЗАЩИЩЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ 433

Е.Н. Кучерова
РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ 435

В.Я. Брич, Ю.А. Урсакій
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ СИСТЕМНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ЖИТТЯ 438

В.А. Гросул, М.В. Афанасьєва
ПІДПРИЄМНИЦЬКА МЕРЕЖА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ 440

О.А. Князєва, Н.В. Дойсан
АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗВ'ЯЗКУ 441

Л.А. Лутай
ПОЄДНАННЯ ДИСЦИПЛІНИ І ДЕМОКРАТІЇ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ 443

С.Д. Лучик, М.В. Лучик
БЕЗПЕКА СУСПІЛЬСТВА ЯК СУСПІЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ 445

О.А. Паршина
СИСТЕМА СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА 446

Г.П. Перерва, Н.П. Ткачова
КОНКУРЕНЦІЯ, КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА ЯК ЕКОНОМІЧНІ КАТЕГОРІЇ 447

А.М. Ткаченко, П.А. Гончарук
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЯК ОДНІЄЇ З ВАЖЛИВИХ ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ 450

В.В. Гришко
СУЧАСНІ ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ 451

А.О. Аветисова, Ю.Ю. Юрченко
ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ В УМОВАХ ВІДКРИТОЇ ЕКОНОМІКИ 454

І.В. Бакова
АУДИТ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ: СУТНІСТЬ ТА ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ 457

Ю.Е. Дуднєва
РОЗВИТОК РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 459

О.В. Замазій
КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ 461

Т.О. Меліхова
ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ СТВОРЕННЯ СЛУЖБИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА..... 462

Є.І. Овчаренко
ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ ЦІЛЬОВОГО УЗГОДЖЕННЯ У СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА..... 464

Т.В. Проказа
РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ 466

О.Г. Череп
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЦТВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ..... 467

Л.Є. Шульженко
ІНТЕРЕСИ УЧАСНИКІВ СТРАТЕГІЧНОГО АЛЬЯНСУ ЯК БАЗИС ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ..... 468

О.С. Синякова
СУЧАСНИЙ СТАН ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... 470

Р.І. Біловол
ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 471

Р.І. Біловол, В.М. Маховка
КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗРОБКИ ТАКТИЧНИХ І СТРАТЕГІЧНИХ АНТИКРИЗОВИХ ЗАХОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 474

М. Яремкевич
ПОКРАЩЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА 475

Т.Ю. Чаркіна
ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ІНТЕНСИВНОСТІ КОНКУРЕНЦІЇ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ НА РИНКУ ТРАНСПОРТНИХ ПОСЛУГ 478

І.М. Гончаренко
ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА 481

О.В. Моренко, Н.И. Волкова
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ РЕПУТАЦИИ БАНКОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОПЕРАЦИЙ НА РЫНКЕ ПРИВЛЕЧЕННЫХ РЕСУРСОВ 482

І.В. Черниш, І.С. Андрущенко
ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ 484

А.Л. Бандура, В.В. Ржепішевська
АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЯВЛЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА 486

А.Й. Блажівська, Р.І. Біловол
ТИПОЛОГІЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙТА ФАЗИ ЇХ ПРОЯВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ 487

Ю.С. Голобородько, В.В. Ржепішевська
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БІЗНЕСУ 490

І.М. Макаренко, О.В. Василенко
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 492

М.С. Полікарпова, М.В. Гунченко
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ТА ТИПОЛОГІЗАЦІЇ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВА 494

Н.О. Ріпянська, М.В. Гунченко
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «БУРАТ–АГРО» ЯК ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО РИЗИКОЗАХИЩЕНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ 496

И.А. Соболева, Е.В. Зернюк
ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДИК АНАЛИЗА РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ 497

С.П. Солодовник, Р.І. Біловол
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ..... 500

В.М. Шостак, О.В. Зернюк
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ПАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО» НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ..... 502

Ю. Янчинський
ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ 504

СЕКЦІЯ 8. **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ВИЩОЮ ШКОЛОЮ**

В.О. Онищенко
ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ 506

Marga Zivitere
RATIONALE FOR THE IMPLEMENTATION OF BOLOGNA EDUCATION SYSTEM..... 509

Shavga LA
STRATEGIC ASPECTS OF EDUCATION SYSTEM IN MOLDOVA..... 510

K.K. Kants
QUALITY ASSURANCE IN BUSINESS SCHOOL 512

Ashyr Saparmuradov
FEATURES OF THE HIGHER EDUCATION OF TURKMENISTAN 513

Viktors Chlaidze
FEATURES OF THE STRUCTURE OF STAGE HIGHER EDUCATION OF LATVIA..... 515

Hakopyan Christina
EDUCATIONAL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS 516

А.С. Зорин, М.Я. Кокшарова
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ 517

Яшар Камиль оглу Алхасов
МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ 518

Л.В. Батченко, Л.В. Чорна
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СФОРМОВАНОЇ ПРАКТИКИ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У ПРОВІДНИХ ВНЗ СВІТУ ТА УКРАЇНИ 520

С.В. Захарін, С.Г. Натрошвілі, П.М. Дудко, С.Є. Прищепа
ПОЛІТИКА ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ТА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ 523

С.Ю.Цёхла, М.Н. Бурлай
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 526

О.В. Чмирь, О.В. Комеліна
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ 528

Р.С. Близький
АКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНТНИМИ ПІДХОДАМИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ 531

М.А. Кузнецова, Н.Г. Клещёва
СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 532

О.А. Поліщук
ВЗАЄМОДІЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 534

О.В. Марченко
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ 535

Бортник І.В.
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ..... 536

Наукове видання

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

«Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика»

Збірник наукових праць

Мови: українська, англійська, російська

Редактор *І. Маркінаа*

Підписано до друку 30.04.2013. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 32,79.
Тираж 240 прим. Зам. № 1336.

Видавець Шевченко Р. В.
36000, Полтава, вул. Остроградського, 2;
тел. (0532) 502-708
050 346 23 75
Свідоцтво серія ДК №1139 від 04.12.2002 р.