

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний університет (Україна)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Україна)
Хмельницький національний університет (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ (Україна)
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (Україна)
Санкт-Петербурзький політехнічний університет Петра Великого (Росія)
Гомельський державний університет імені Франциска Скорини (Білорусь)
Бельцький державний університет імені Алеко Руссо (Молдова)
Університет Марії Склодовської-Кюрі (Польща)

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ

*Матеріали Міжнародної науково-практичної
конференції*

12 квітня 2016 р.

Кіровоград
КОД
2016

УДК 658(075.8)

ББК 65.29я73

Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 12 квітня 2016 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД, 2016. – 124 с.

Редакційна колегія:

Голова – д.е.н., проф. Левченко О.М., проректор з наукової роботи Кіровоградського національного технічного університету;

заступник голови – д.е.н., проф. Семикіна М.В., завідувач кафедри економіки та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету;

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Хмельницького національного університету;

Грішнова О.А., д.е.н., проф., професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Гонтарева І.В., д.е.н., проф., професор кафедри економіки підприємства та менеджменту Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

Гончар О.І., д.е.н., доц, професор кафедри економіки підприємства і підприємництва Хмельницького національного університету;

Костишина Т.А., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава;

Лучик С.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри обліку і аудиту Чернівецького торговельно-економічного інституту КНТЕУ;

Пасєка С. Р., д.е.н., проф., завідувач кафедри туризму і готельно-ресторанної справи Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького;

Трусевич А.М., д.е.н., доц., доцент кафедри економічних наук Бельцького державного університету імені Алеко Руссо, Молдова;

Федосенко Л.В., к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів та кредиту Гомельського державного університету імені Франциска Скорини, Республіка Білорусь.

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті», яка відбулася у Кіровоградському національному технічному університеті 12 квітня 2016 р.

Для викладачів, аспірантів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. Може бути корисним також для підприємців, організаторів бізнесу та менеджерів підприємств.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 8 від 25.04.2016 р.)

За достовірність наведених у публікації даних, географічних назв, власних імен, цитат та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповіді.

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри
управління персоналом і економіки праці,
Базалійська Н.П., ст. викл.
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Соціально-економічні перетворення, які характеризують сучасний стан і тенденції розвитку вітчизняних промислових підприємств, потребують приведення в дію всіх резервів ефективності використання трудового і виробничого потенціалу, що є неможливим без успішного вирішення проблем у сфері нормування праці, особливо його удосконалення на підприємствах.

Проблемі вдосконалення організації і нормування праці та підвищенню його ефективності приділяється велика увага фахівців-практиків, їй присвячені дослідження багатьох учених-економістів: В. Чернова, Є. Оленича, В. Данилюка, Г. Райковської, А. Калини, Д. Богині, В. Нижника, Т. Завгородні, Е. Горбатюк, С. Дзюби, І. Гайдая, О. Грیشнової, Б. Генкіна, В. Одерія, В. Асадуліної, Г. Шабанової, І. Самойлова, В. Вязгіна, Л. Лучинкіної, А. Зубкової, А. Сушкіної та інших. Вивчення представлених в літературі розробок свідчить про те, що ряд питань дотепер досліджений недостатньо повно і вимагає подальшого розвитку, а в деяких випадках уточнення.

Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія та ін., не лише не знижують вимоги до нормування праці, але і розширюють сферу його застосування [1]. Останніми роками в Україні активізувалися роботи в галузі нормування праці. Постановою Кабінету Міністрів України від 18.03.03 № 356 затверджено «Програму створення і постійного оновлення національної нормативної бази по праці і професійній класифікації на 2004–2007 роки» [2]. Згідно цієї програми у 2006–2007 роках було розроблено ряд міжгалузевих норм праці, затверджені зміни до класифікатора професій, випущені деякі довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників. Це тільки перші кроки на шляху пошуку відповідних форм і методів впливу на стан нормування праці на всіх рівнях управління економікою країни.

Нормування праці є складовою частиною наукової організації праці на підприємстві, яка служить засобом планомірного формування і розподілу трудових ресурсів на виробництві, та є передумовою для планування виробничо-господарської діяльності підприємства [3]. Важливу роль відіграє нормування праці при внутрішньовиробничому поділі праці і його кооперації, коли необхідне встановлення кількісних і якісних пропорцій у витратах праці працівників. Ефективність економічної роботи на підприємствах значною мірою залежить від якості норм праці та ступеню охоплення нормуванням усіх робіт, включаючи обслуговування та управління [4, с. 294].

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють вирішувати ряд конкретних організаційних задач на промисловому підприємстві, зокрема: визначити кількість робітників різних професій і спеціальностей, які потрібні для організації ефективного виробництва товарів чи послуг; застосовувати найбільш прогресивні методи праці; оцінити економічну ефективність впровадження нової техніки, технології; визначити найбільш доцільні варіанти вирішення окремих виробничих питань, планування виробництва та праці; встановити найбільш раціональний регламент роботи і фізіологічно обґрунтовані режими праці та відпочинку; порівняти результати праці окремих робітників та виробничих колективів, визначити долю їх участі в загальних результатах праці, а також право на винагороду у відповідності з їх вкладом. Серед соціально-економічних задач, які

вирішує нормування праці, виділяють : стимулювання росту кваліфікації працівників на основі використання передового виробничого досвіду; виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці та зниження собівартості продукції; вдосконалення системи оплати праці на основі встановлення відповідності між індивідуальними результатами праці та розміром винагороди за працю [5].

Установлення технічно та науково обґрунтованих норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику – визначений рівень заробітної плати. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця.

Отже, роль нормування праці на сучасному промисловому підприємстві є особливою та надзвичайно важливою, оскільки сприяє вирішенню багатьох питань, пов'язаних з плануванням виробництва, оптимізації бізнес-процесів, розрахунку заробітної плати, розробленні систем мотивації праці, управління продуктивністю праці, інтенсифікації виробництва, розрахунку собівартості виробництва та готової продукції, управління чисельністю персоналу.

Література

1. Дзюба С. Г. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки / С. Г. Дзюба, І. Ю. Гайдай – Наук. труди ДонНТУ, економічна серія. – 2004. – № 87. – С. 159–165.
2. Законодавство України про працю : збірник нормативно-правових актів. – Х. : ТОВ «Одісей», 2003. – 696 с.
3. Цибренко А. І. Виявлення проблем і формулювання пропозицій в управлінні нормуванням праці / А. І. Цибренко // Управління розвитком. 2011. - №13. - С. 36-38.
4. Кучинський В. А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В. А. Кучинський, Д. Ю. Крамської // Бізнес Інформ. – 2013. – № 4. – С. 293-298.
5. Зубкова А. Ещё раз о необходимости и задачах возрождения нормирования труда / А. Зубкова, А. Сушкина // Российский экономический журнал. – 2006. – № 7-8. – С. 100 – 103.

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри
управління персоналом і економіки праці,
Зелена М.І., здобувач, ст. викл.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ

Особливістю управління персоналом при переході до нової ринкової економіки є зростаюча роль особи працівника. Адже, ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, а й від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Саме тому, в умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці працівників набуває важливого значення.

Осміслення проблеми мотивації розпочалось із зародженням капіталізму. Одним із перших почав вивчати цю проблему Адам Сміт. Дослідженню мотивації трудової діяльності персоналу присвячено низку публікацій у фаховій літературі відомих науковців, зокрема, А. С. Афоніна, Б.М. Андрушківа, О. А. Богуцького, А. М. Колота, О.М. Гірняка, М.І. Долішнього, О. Є. Кузьміна, Ф.І. Хміля та ін. Однак специфіка досліджуваного питання, а саме його змінюваність залежно від впливу багатьох ринкових чинників, вимагає постійного його коригування відповідно до цих змін [1, с. 82].

Доцільно відмітити, що саме мотивація є одним з найважливіших факторів, що

впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Дослідивши вітчизняний та зарубіжний досвід ми пропонуємо ряд дієвих методів, що зазначені нижче, які на нашу думку, спрямують будь яке вітчизняне підприємство на успішний результат, задоволених працівників своєю роботою та повною їх віддачею своїй справі [2, с. 28].

Доцільно відмітити, що захопленість зовнішніми інтересами - спорт, хоббі або інші справи, що не мають прямого відношення до роботи, характерна для динамічних співробітників, що володіють значним потенціалом росту. Можна використати прагнення співробітників домагатися високих результатів у тій сфері, якою вони захоплені, щоб стимулювати їхній ріст і мотивацію на робочому місці. Позитивне відношення й заохочення з боку керівництва захоплені персоналу позитивно відмічається на його роботі.

Слушно зауважити, що самостійна оцінка персоналу ступеня успішності проробленої роботи відіграє важливу роль за сучасного інструментарію мотивації праці. Співробітники, які постійно стежать за своєю діяльністю, здібні зауважувати й документувати ріст власного професіоналізму. Вони створюють для себе таблиці оцінок і краще самого керівника відзначають свої перемоги й поразки. Стимулювання й заохочення персоналу за результатами самостійної оцінки з боку керівництва робить додатковий мотиваційний вплив. Разом з тим, тільки раціонально оцінивши рівень мотивації, можливо ефективно управляти персоналом. Не маючи даних про рівень мотивації, не можливо поліпшити цей показник [3, с. 55].

Індивідуальний підхід до мотивації кожного співробітника являється яскравим прикладом сучасної мотивації персоналом на успішних закордонних підприємствах. У різних співробітників різні цілі й бажання, а виходить, їм необхідно надати різні можливості для роботи й професійного росту. Щоб підвищити мотивацію, необхідно знайти індивідуальний підхід до кожного підлеглого. Оперативний інформаційний обмін даними усередині підприємства про роботу персоналу дозволить вчасно одержувати й контролювати показники роботи співробітників і виконання ними своїх посадових обов'язків, виробничих завдань і доручень керівників. Чим більше інформації й оперативніший обмін, тим вище мотивація [4, с. 87].

Варто зауважити, що довільність у заохоченнях і нагородженнях негативно сказується на мотивації. Якщо програма мотивації не досить ясна співробітникам, необхідно докладно роз'яснити її сутність, мети й завдання, можливість впливу на їхню поточну діяльність. Доцільно зробити акцент на такий інструмент мотивації персоналу як створення банку ідей. Більшість співробітників має свою думку й ряд ідей про поліпшення виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому. Завдяки практичним знанням і близькістю до виробничих процесів, деякі ідеї співробітників являють цінність для керівництва. Щоб домогтися професіоналізму в будь-якій роботі, співробітник повинен прагнути стати кращим у своїй спеціальності [5, с. 64].

Отже, одного і того ж працівника неможливо довгий час мотивувати одним і тим же стимулом та з метою покращення мотиваційної системи в Україні, необхідно враховувати досвід розвинених країн.

Література

1. Баєва О. Індивідуально-типологічний підхід у виявленні потреб людини як базисна основа мотивації / О. Баєва // Персонал - 2005. - №9. - С.81 - 84.
2. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства / М. Дергаусов // Економіка України. - 2006. - № 6. - С.26 - 30.
3. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації /О. Байда // Вісник національного Хмельницького університету. – 2010.- № 14. – С.55-57
4. Гривківська О. В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях/О.В. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №9. – С.86-91.
5. Кулик І. Мотивація праці в Україні та за кордоном / І. Кулик // Вісник Київського Ін-ту бізнесу та технологій. – К. : Вид-во КІБІТ. – 2008. – Вип. 1. – С. 62-66.

Гамалій В.Ф., д.ф.-м.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики,
Дмитришин Б.В., к.е.н. доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ВЕДЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Підприємництво являється важливою складовою конкурентоспроможності економіки будь-якої країни. У зв'язку з цим проблеми дослідження умов ведення підприємницької діяльності та стимулювання її розвитку займають особливе місце в сучасних соціально-економічних відносинах у нашій країні, в першу чергу з огляду на те, що кількісні і якісні характеристики результативності підприємств, ступінь розвитку інфраструктури даного сектору реальної економіки значною мірою визначають рівень економічного зростання та є найважливішою складовою формування ринкової економіки.

Кожне підприємство функціонує у певному середовищі, яке забезпечує ефективність його діяльності, визначає умови існування. При цьому, як цілком слушно зазначають С.Г. Дзюба та І.Ю. Гайдай, жодне підприємство не може існувати без постійної та не завжди добровільної взаємодії, наприклад, з органами законодавчої і виконавчої влади, засобами масової інформації, з іншими підприємствами. На його діяльність робить прямий або непрямий вплив безліч суб'єктів ринкових відносин і зовнішніх чинників [1].

Досить докладно вплив окремих умов підприємницького середовища на функціонування бізнесу в Україні досліджується у публікації І.М. Труніної. Автор відзначає, що зовнішнє середовище (макросередовище), або середовище непрямого впливу, діє не безпосередньо на кожну окрему організацію, а на всі одразу, та виділяє при цьому такі групи чинників:

1) нормативно-правова база, рівень досконалості й несуперечливості відповідних законодавчих норм;

2) політична ситуація (головні негативні чинники цієї групи – постійні зміни правил ведення підприємницької діяльності, корупція в контролюючих і перевіряючих органах влади, відсутність особистої відповідальності чиновників установ, які так чи інакше регулюють діяльність бізнесових структур тощо);

3) соціальні настрої в суспільстві (рівень соціальної напруженості та соціальної відповідальності, рівень злочинності тощо);

4) науково-технічний рівень (визначальні чинники – рівень зношеності основних фондів, існуючі методи управління підприємствами, обсяги власних фінансових ресурсів, обсяги інвестицій, умови кредитування бізнесу) [2].

Досить важливими показниками ефективності дій держави щодо забезпечення необхідних умов для ведення підприємницької діяльності в країні є оцінки міжнародних інституцій – Світового банку, Всесвітнього економічного форуму, ООН, ряду міжнародних бізнес-шкіл, дослідницьких центрів та організацій.

Одним із найбільш показових є рейтинг Doing Business Світового банку, який оцінює умови ведення бізнесу (з огляду на кількість процедур, затрати часу та вартість відповідних процедур) – табл. 1.

Як бачимо, за усіма критеріями крім, забезпеченості виконання контрактів, Україні вдалося покращити свої позиції. Найбільш значне покращення спостерігалося у рейтингу за індикатором «реєстрація підприємства», що відображає простоту процедури започаткування бізнесу (+97 позицій за 4 роки). Найвище місце у рейтингу наша держава посіла за індикатором «отримання кредитів» – 19-те серед 189 країн і водночас досить низьке 107-ме за показником «оподаткування» (і це незважаючи на покращення в 61 позицію за досліджуваний період часу).

Динаміка зміни умов ведення бізнесу в Україні за рейтингом Doing Business

Критерій	Рейтинг				Зміна за 2013-2016 рр. (+/-)
	2013	2014	2015	2016	
Реєстрація бізнесу	50	47	70	30	+20
Отримання дозволів на будівництво	186	41	139	140	+46
Підключення до систем електропостачання	170	172	138	137	+33
Реєстрація підприємства	158	97	64	61	+97
Отримання кредитів	24	13	17	19	+5
Захист інвесторів	127	128	87	88	+39
Оподаткування	168	164	106	107	+61
Міжнародна торгівля	148	148	109	109	+39
Забезпечення виконання контрактів	45	45	98	98	-53
Подолання неплатоспроможності	157	162	141	141	+16

Джерело: [3]

Нині на умови розвитку діяльності підприємництва в Україні впливає негативна динаміка основних зовнішніх макроекономічних показників. Зокрема, спад ВВП призвів до зменшення фінансових ресурсів у держави та у підприємців, зниження реальних доходів та купівельної спроможності населення, обмеженості або недоступності кредитів тощо [4].

Відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» [5] стратегічним пріоритетом є загальне 30 місце у рейтингу Doing business у 2020 р., що є достатньо амбітним завданням з огляду на сьогоднішні позиції.

Література

1. Дзюба С.Г. Загальна характеристика зовнішнього середовища функціонування підприємства [Електронний ресурс] / С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай. – Режим доступу : <http://financy.biz/uk/zagalna-harakteristika-zovnishnogo-seredovishcha.html>
2. Труніна І.М. Аналіз середовища підприємницької діяльності в Україні / І.М. Труніна // Вісник КрНУ імені М.Остроградського. – 2015. – №4. – С. 116-122.
3. Doing Business : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.doingbusiness.org>
4. Україна у світових рейтингах [Електронний ресурс] // Вісник ДФС України. – 01.12.2015. – № 45. – Режим доступу : <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/9160>
5. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» (схвалена Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>

Левченко О.М., д.е.н., проф., проректор з наукової роботи,
Царенко І.О., аспірантка

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ТРАНСФЕР ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ У ВИМІРІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Інтелектуалізація професійного розвитку в більшій мірі залежить від якості навчального процесу, який здійснюється у вищих навчальних закладах, що вимагає, в умовах турбулентності середовища, трансферу сучасних технологій і знань безпосередньо в навчальний процес, що в результаті забезпечить професійному

потенціалу подальший професійний розвиток.

Саме тому в умовах формування інноваційної моделі економіки особливе місце повинні займати питання інформаційного забезпечення процесу формування і подальшого професійного розвитку професійного потенціалу. Це пояснюється тим, що темпи старіння знань постійно зростають, а наявність у працівників нових знань стає головною конкурентною перевагою сучасних підприємств. Отже, основою сучасного інноваційного навчального процесу та інноваційного розвитку вищої освіти має стати формування механізму перманентного трансферу нових знань в навчальний процес у вищих навчальних закладах. У зв'язку з цим потрібно вже зараз формувати інноваційні механізми не тільки трансферу технологій, що властиво технократичній парадигмі розвитку економіки, а й трансферу знань в цілому.

Однак, в Україні, за останні роки, маючи позитивну динаміку за чисельністю студентів ВНЗ та зайнятого населення з вищою освітою спостерігається одночасно постійне зниження рівня інноваційної активності підприємств, що можна трактувати як неспроможність вітчизняного професійного потенціалу виступати повноцінно в ролі акумулятора та матеріалізатора сучасних знань, а відповідно і носія основного людського капіталу підприємства [1].

Проводячи аналіз такої ситуації приходимо до наступних висновків, що підвищити рівень інноваційної активності підприємств можливо лише за допомогою залучення інтелектуальних ресурсів, які й матеріалізують свої знання на практиці, як це і відбувається в країнах Європейського Союзу, де частка працівників, які мають вищу освіту майже в 2,2 рази перевищує частку даної категорії в Україні [1,2]. В результаті спостерігаємо, що питома вага підприємств, що займаються інноваціями в ЄС перевищує показники України майже в 4,5 рази відповідно [1,2].

Для інноваційного розвитку освіти необхідно створення адекватного інноваційно-освітнього комплексу.

Освіта у вигляді сервісу відображає процес передачі знань та інформації індивідам з метою виконання завдань виховного та пізнавального характеру. З урахуванням цього говорять про економічну продуктивність освіти.

Особливістю сучасного розгляду трансферу знань в умовах поширення гуманістичної парадигми є те, що необхідно розглядати, з одного боку, традиційний трансфер технологічних знань з сфер науки і вищої освіти у виробництво, так і навпаки - перенесення нових наукових і прикладних (практичних) знань в сферу вищої освіти, або трансфер професійних знань.

При цьому процес трансферу знань повинен гармонійно поєднувати як сферу докладання інтелектуальної праці, так і самих працівників, в умовах прискорення в світі темпів впровадження постійних радикальних технологічних новацій, що вимагає від останніх, досить інтенсивних темпів засвоєння нових знань.

Загалом, характеризуючи модель впливу трансферу освітньо-професійних знань на інноваційний розвиток професійного потенціалу і, відповідно, національної економіки, необхідно відзначити, що вплив останнього можна описати умовно за допомогою трьох основних контурів.

Перший контур демонструє позитивний вплив від впровадження моделі трансферу освітньо-професійних знань на підвищення якості підготовки фахівців інноваційного типу та відповідного покращення якості кадрового забезпечення науки і виробництва.

Другий контур характеризує вплив від впровадження трансферу освітньо-професійних знань на процес розвитку інноваційної моделі економіки та відповідного інноваційного розвитку науки і виробництва.

Третій контур демонструє зворотний позитивний вплив від інноваційного розвитку професійного потенціалу [3].

Таким чином, впровадження моделі трансферу освітньо-професійних знань в процес

інноваційного розвитку вищої освіти, а, отже, і інноваційного розвитку професійного потенціалу, сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців шляхом інтенсифікації процесу створення наукових та інженерних знань та їх трансформації в сучасні освітні послуги, що в свою чергу, дозволить підвищити ефективність підготовки висококваліфікованих фахівців для вітчизняних підприємств, які, в першу чергу, орієнтовані на інноваційну роботу.

Впровадження моделі трансферу освітньо-професійних знань у навчальний процес українських ВНЗ сприятиме наближенню системи вищої освіти до світових стандартів, посилить її якісну складову, адже відділеність теоретичної підготовки майбутніх фахівців від «польової практики» створює перешкоди на шляху запровадження повноцінної підготовки з освоєнням практичних навичок та вмінь, що активно пропагується та впроваджено в ВНЗ розвинених країн, економіка яких досягла значних результатів. Тому, якщо ми прагнемо посилити інноваційну складову національної економіки потрібно, в першу чергу, створити всі умови для підготовки висококваліфікованих фахівців.

Література

1. Державний комітет статистики України: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Евростат: [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat>
3. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

Лучик С.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри обліку і аудиту
Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Чернівці, Україна

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

В соціально-економічному житті України сільські території займають особливе місце. Станом на 1 січня 2015 року на них проживає 30,9% населення нашої держави і припадає 90% її площі. Л. Фільштейн визначає сільські території як сільські регіони, які характеризуються, на думку автора, цілісністю, що полягає в єдності природних, географічних, соціально-економічних, фінансових, демографічних та інших умов розвитку [1, с.6]. Значимість цих територій посилюється їх винятковим внеском у формування основ продовольчої безпеки та нарощування експортного потенціалу країни. Як стверджують науковці Інституту регіональних досліджень НАН України "ці та інші чинники роблять розвиток сільських територій одним з основних пріоритетів державної політики України, спрямованої на підвищення стандартів життя сільського населення, зростання ефективності функціонування АПК, покращення стану довкілля та поліпшення якості людського капіталу" [2, с. 4].

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

Найвищий рівень безробіття серед 15-24-річних – 10-16%. Порівняно із світовими даними цифри офіційного молодіжного безробіття в Україні, на перший погляд, не критичні. Так, за офіційними даними, у 2015 р. рівень молодіжного безробіття досяг у Іспанії – 48,3%, Хорватії – 44,6%, Кіпрі – 33,2%, Португалії – 32,0%, Словаччині – 26,4%.

У середньому в країнах Євросоюзу (28 країн) рівень безробіття серед молоді 20,4% [3].

Україна потрапила в дев'ятку держав, де очікувана тривалість життя нижча від показників 1970-х років. За наведеними у доповіді ПРООН вочевидь заниженими даними, у 2013 р. тривалість життя в Україні становила тільки 68,0 року і була навіть меншою за середню по світу (70,8 року), перебуваючи в рейтингу разом із Монголією на 120-му місці після Філіппін, Молдови, Кірибати. За останні роки очікувана тривалість життя при народженні в Україні зросла і на кінець 2014 року становила 71,37 років (66,25 для чоловіків, 76,37 для жінок). Відбулось це переважно за рахунок зниження рівня смертності населення, зокрема, немовлят. В країнах Євросоюзу найвищі показники очікуваної тривалості життя при народженні у 2014 році мали Франція (82,8 років), Великобританія, Ірландія (81,4 років), Португалія (81,3 років), Німеччина (81,2 років). В середньому для країн ЄС показник становив 80,9 років (78,1 для чоловіків, 83,7 для жінок) [3].

Характерною особливістю України на сучасному етапі є зростаюча бідність серед працюючого населення. В середньому 21,4% селян мають грошові доходи, нижче прожиткового мінімуму. Перевищення грошових витрат селян над доходами становило в середньому 0,82. Також співвідношення доходів найбагатших та найбідніших селян в Україні є надзвичайно великим. Розрив між грошовими доходами 20% найбільш та 20% найменш забезпеченого населення сільських територій становить в середньому 3,2 рази. Однак, ряд досліджень показали, що насправді це співвідношення в цілому для України складає приблизно 35-40 до 1-го. У той же час, наприклад, у Швеції цей показник становить 3,6 до 1-го, в Португалії – 7,3 до 1-го, в Японії – 4 до 1-го, в Гондурасі – 38 до 1-го [4].

Отже, необхідність забезпечення економічної безпеки сільського господарства як єдиної прибуткової галузі економіки країни вимагає насамперед забезпечення високих соціальних стандартів, зокрема, покращення якості трудового потенціалу, поліпшення умов життя, праці, побуту, дозвілля сільського населення; оздоровлення демографічної ситуації тощо.

Чинний Закон України "Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві" (від 17.10.1990 р. № 400-ХІІ, поточна редакція від 10.06.2012 р.) [5] визначає заходи щодо соціального розвитку села, надаючи перелік першочергових організаційно-економічних і правових заходів, які мають бути реалізовані на сільських територіях. Мінімальний розмір державних капіталовкладень, спрямованих на зміцнення матеріально-технічної бази соціальної сфери села та АПК, має становити не менше 1% ВВП (на будівництво об'єктів невиробничого призначення у сільській місцевості спрямовується не менше 50 % державних капіталовкладень, передбачених цією статтею). Проте Закон не виконується, особливо в частині надання переваги селу порівняно з містом (у розрахунку на душу населення) у спорудженні житла, закладів освіти, культури і спорту, охорони здоров'я, побуту, торгівлі, комунальних об'єктів, електро- й водопостачання тощо, та в забезпеченні якісного медичного, культурного, спортивного, комунально-побутового, транспортного і торговельного обслуговування села.

Література

1. Фільштейн Л.М. Соціально-економічний розвиток сільських регіонів України [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Фільштейн Людмила Миколаївна ; Кіровоград. нац. техн. ун-т. - Кіровоград, 2010. – 20 с.
2. Проблеми та перспективи розвитку сільських територій України (на прикладі Карпатського регіону): науково-аналітична доповідь / [В. В. Борщевський, Х. М. Притула, В. Є. Крупін, І. М. Куліш]; НАН України. Інститут регіональних досліджень; [наук. ред. В. В. Борщевський]. – Львів, 2011. – 60 с.
3. Евростат - обозреватель данных [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

4. Унормування співвідношення доходів громадян – ключовий елемент економічного та соціального розвитку України [Електронний ресурс] - Доступ до ресурсу: <http://narodna.pravda.com.ua/ukr/economics/4d546c325456e/>.

5. Закон України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві»: за станом на 17 жов. 1990 р. №400-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1990, N 45, ст.602.

Петрова І.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки
Університет економіки та права «Крок», м. Київ, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІНДИКАТОР І ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

Однією з найважливіших проблем розвитку сучасного ринку праці є підвищення конкурентоспроможності робочої сили. При всьому різноманітті підходів до цієї проблеми в різних країнах і наукових школах основними та найбільш загальними є наступні:

- модернізація системи освіти у напрямку забезпечення відповідності між рівнем набутих знань, навичок та здібностей, з одного боку, та потребами ринку праці, з іншого;
- аналіз потреб в робочій силі відповідно до потреб розвитку пріоритетних видів економічної діяльності;
- підвищення рівня і якості підготовки робочої сили відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки;
- приведення рівня оплати праці у відповідність з абсолютною та відносною ринковою вартістю;
- системна ув'язка господарських і державних рішень з основними елементами кадрової політики.

За умов глибокої економічної кризи, в якій опинилася Україна, розв'язання проблеми підвищення конкурентоспроможності робочої сили потребує нових підходів до реформування соціально-трудової сфери, оскільки старі управлінські моделі, соціальні стереотипи, так само як і вкрай застаріла технологічна база виробництва, не містять необхідних імпульсів зростання. Інновації і підприємництво неможливі без адекватної робочої сили. Досліджуючи широку сукупність факторів, що позитивно впливають на підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, за основу треба взяти фактори формування інтелектуального, творчого і культурного потенціалу працівників як на рівні окремого підприємства, так і суспільства.

Новим акцентом дослідження, на наш погляд, має стати цілісний підхід до розуміння особистості, трансформації її базових цінностей на сучасному етапі, до створення можливостей її всебічного і вільного розвитку як ключової умови становлення економіки знань і забезпечення стійкого економічного зростання. Проте якісні та вартісні характеристики робочої сили, розглянуті з позицій її конкурентоспроможності, мають значення не як абсолютні виміри, а як відносні, у порівнянні, по-перше, з аналогічними властивостями інших працівників, що займають або претендують на аналогічні робочі місця, а по-друге, з рівнем вимог, що висувають роботодавці до працівників. При цьому найвища конкурентоспроможність робочої сили досягається за умови синхронізації у часі кадрових потреб роботодавців і наявної пропозиції робочої сили на ринку, оскільки на практиці є певна невідповідність пропозиції підготовлених фахівців попиту на них з боку роботодавців. Іншими словами, забезпечення конкурентоспроможності робочої сили – це тривалий процес, в якому беруть участь різноманітні інституції і, безперечно, сама людина. У той же час визнання конкурентоспроможності робочої сили відбувається тільки на ринку праці. Саме ринок

праці остаточно визначає ступінь конкурентоспроможності робочої сили. Формування потрібних компетенцій, як вирішального фактору конкурентоспроможності робочої сили, вимагає значних зусиль з боку усіх суб'єктів ринку, спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

З іншого боку, рівень конкурентоспроможності робочої сили є важливим індикатором розвитку ринку праці, фактором його диференціації, виникнення певних груп працівників з високою, достатньою і низькою конкурентоспроможністю. Потрапляння працівника в зону низької конкурентоспроможності супроводжується високими ризиками безробіття, випадкових заробітків, неможливості соціального і професійного розвитку.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили передбачає кардинальне оновлення ринку робочих місць, модернізацію виробничих процесів за рахунок впровадження передових технологій та інновацій, які створюють попит на високоякісну робочу силу, і в свою чергу, можуть надавати гідні умови праці та її оплати, пропонувати соціальні програми підвищення рівня кваліфікації кадрів, покращення здоров'я працівників.

Визначення пріоритетів формування конкурентоспроможності робочої сили вищого рівня, на наш погляд, вимагає максимального наближення якості робочої сили працівників, їх мотивації та очікувань до вимог і фінансових можливостей роботодавців. Серед цих пріоритетів зазначимо:

- професійну компетентність, високий інтелектуальний, творчий і соціальний капітал працівників;
- універсалізацію знань та навичок працівника, відкритість до інновацій, підприємливість;
- адаптованість робочої сили до постійних змін, діяльності в нестабільних умовах, до змін у змісті праці;
- трудову мобільність працівника, здатність до переміни виду діяльності, перенавчання і перекваліфікації;
- готовність працівника до постійного розвитку й саморозвитку, навчанню впродовж життя;
- підвищення соціально-культурного рівня працівника, формування нових трудових і загальнолюдських цінностей, високої відповідальності за власне життя і служіння суспільству.

Програма підвищення конкурентоспроможності робочої сили передбачає використання механізму державно-приватного партнерства, всебічне сприяння розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу; створення сучасної інфраструктури ринку праці; реформування системи освіти у напрямку наближення освітніх стандартів до потреб реальної економіки та її інноваційного розвитку; радикальну заміну застарілих форм регулювання соціально-трудова відносин більш демократичними; сприйняття підвищення якості життя населення як державного пріоритету.

Семикіна М.В., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та організації виробництва
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Однією з вагомих перешкод у розвитку та реалізації трудового потенціалу суспільства, підвищенні добробуту населення та зростанні соціальних стандартів життя є неформальна зайнятість в Україні, породжена явищем тінізації національної економіки.

Майже на кожних виборах претенденти на вищі посади у державі беруть на себе зобов'язання подолати тіньові відносини в економіці та у сфері праці зокрема, проте поки цю проблему в Україні вирішити нікому не вдалося.

З проблемами тінізації економіки стикаються більшість країн світу, проте для одних це явище не є суттєвим для розвитку економіки, для інших – є гальмом у підвищенні конкурентоспроможності економіки, свідченням слабого державного управління, розквіту бюрократизації, корупції та кримінального бізнесу. Україна, на жаль, відноситься до другої категорії країн, займаючи найгірші місця у світових рейтингах за рівнем корупції, інвестиційним кліматом, умовами ведення бізнесу.

У загальносвітовому масштабі питома вага тіньової економіки оцінюється у розмірі 5-10% від ВВП. Якщо зазначений показник сягає 40-50%, він вважається критичним для країни, адже ілюструє неефективність державних важелів управління, податкової політики, засвідчує злиття політичних та бізнес-інтересів, високі ризики зубожіння населення, вірогідність соціального вибуху з масштабними наслідками, небезпеку перерозподілу влади та доходів.

За оцінками експертів, а також розрахунками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, рівень тінізації економіки України у 2015 р. становив (в залежності від обраного методу розрахунку) від 42 до 58%.

Індикатором наявності тіньової економіки, у першу чергу, стає ринок праці. Функціонування ринку праці в Україні набуло більш проблемного характеру на тлі системної кризи, озброєного конфлікту на сході країни, міграцій вимушених переселенців. За даними 2015 р., рівень зайнятості становить лише 56,9%, зокрема у міських поселеннях – 57,6%, у сільській місцевості – 55,5%; серед чоловіків цей показник був вище, ніж серед жінок, відповідно 62,5% та 51,9%; найвищий рівень зайнятості у 2015 р. спостерігався у м. Києві (62,3%) та Дніпропетровській обл. (61,1%), а найнижчий – у Донецькій (50,6%) та Тернопільській (52,1%) обл.

Вартий уваги той факт, що порівняно з 2014 р. скорочення попиту на робочу силу у 2015 р. дещо уповільнилося. Однак, незважаючи на це, обсяги та рівень офіційного безробіття залишаються значними: чисельність безробітних – 1,6 млн. осіб, серед яких кожен п'ятий перебуває у стані незайнятості більш як 12 місяців; рівень безробіття, за методологією МОП, сягає 9,0%; найвищий рівень безробіття є традиційно характерним для наймолодших вікових груп: 15-24 роки – 21,8%, 25–29 років – 10,8 %. Серед міських мешканців рівень безробіття становив 8,9%, серед сільських – 9,2%; серед чоловіків – 9,9%, а серед жінок – 8,0%.

Порівняльний аналіз рівня офіційного безробіття в країнах ЄС і в Україні свідчить, що ситуація з рівнем офіційного безробіття у нас не є найгіршою в Європі (наприклад, рівень безробіття у Словаччині – 13,2%, у Португалії – 14,1%, в Іспанії – 24,5%, у Греції – 26,5%), хоча сам факт наближення рівня безробіття до 10% вважається ризиком соціальних потрясінь і поширення бідності. Між тим, українським парадоксом є бідність, притаманна працюючим.

Недовикористання праці в легальному секторі економіки зумовлює переміщення частини робочої сили у неформальний сектор економіки. Кількість неформально зайнятих в Україні нині досягла 4,4 млн. або 26,5% від загальної кількості зайнятого населення [2]. Зауважимо, що за оцінками багатьох експертів, дані Державної служби статистики України є суттєво заниженими, цей відсоток в реальності може бути удвічі вищим. Така ситуація зумовлює не контрольованість багатьох процесів у соціально-трудої сфері, хоча слугує засобом виживання тисяч сімей. Найбільший рівень неформальної зайнятості спостерігається в Івано-Франківській, Чернівецькій, Закарпатській, Рівненській областях (рис.1). Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною є неформальна зайнятість у сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, сфері послуг, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві.

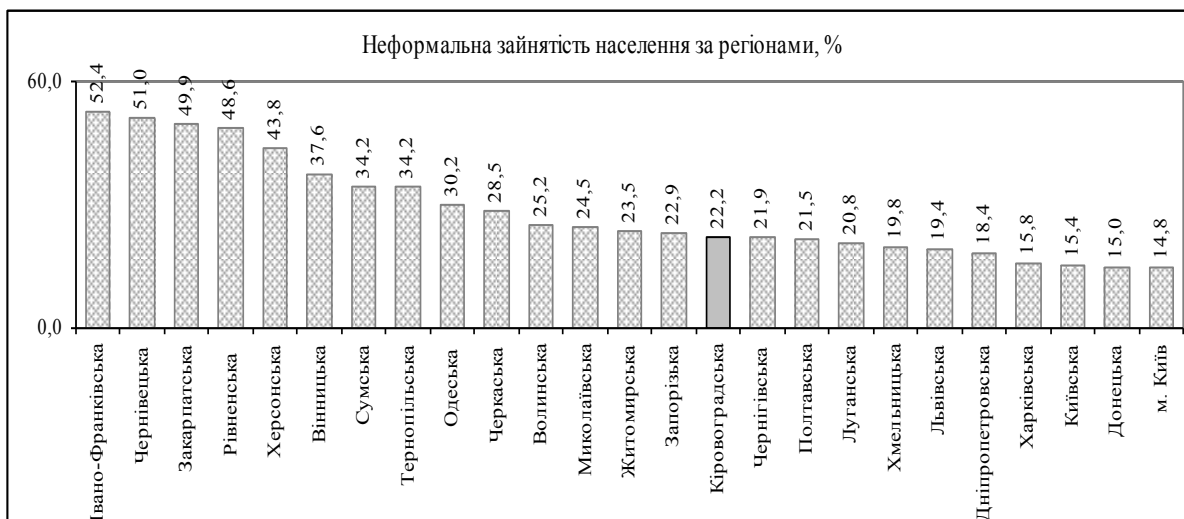


Рис.1. Неформальна зайнятість у 2014 році за регіонами України (у % до кількості населення у відповідному регіоні) Джерело: [2, с.115]

Примітка: для порівняння середній показник неформальної зайнятості в Україні становив у 2014 році 25,1%. Джерело: [2, с.115]

Темним кольором виокремлено показник неформальної зайнятості у Кіровоградській області.

Аналіз доводить, що неформальні робочі місця переважно займають представники найпростіших професій, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані працівники з інструментом. Формальні робочі місця закріплюються переважно за професіоналами, фахівцями, законодавцями, вищими державними службовцями та керівниками. Вивчення структури зайнятості за типом робочих місць та освітою засвідчує, що офіційні робочі місця переважно займають працівники з вищою освітою (повною та неповною), а більшість неформальних робочих місць займають передусім працівники із середньою та професійно-технічною освітою.

За даними соціологічних опитувань, додатковий дохід працівників підприємств від різних видів неформальної діяльності сягає 80% сукупного сімейного доходу. Проте внаслідок тінізації економіки стрімко скорочується кількість платників єдиного соціального внеску, у більшості регіонів майже в усіх видах економічної діяльності зменшується середньооблікова кількість штатних працівників.

Зрозуміло, що поширення неформальної зайнятості негативно позначається на надходженнях у Пенсійний фонд, можливостях держави забезпечувати гідні соціальні стандарти життя, соціальний захист уразливих верств населення, належну якість розвитку медицини, освіти, соціальної інфраструктури.

Вихід з кризи та економічне зростання офіційного сектора економіки має стати поштовхом для зменшення обсягів нелегальної трудової діяльності, про це говорять приклади розвитку інших країн. Дотримуючись позиції [1], вважаємо, що серед напрямів зменшення тіньової зайнятості важливо передбачити заходи, спрямовані на розширення можливостей працевлаштування у формальному секторі економіки, підвищення розміру оплати праці та доходів, запровадження медичного страхування, вагомої соціальної підтримки працівників з дітьми.

Не менш важливо забезпечити сприятливі умови розвитку офіційної самозайнятості через знаття бюрократичних перепон у становленні малого підприємництва. Водночас пріоритетною справою вважаємо вдосконалення законодавчої бази, спрямованої на зменшення тіньової зайнятості. Доцільно знизити податковий тиск на фонд заробітної плати і одночасно забезпечити сувору відповідальність роботодавців за офіційне працевлаштування найманих працівників та надання соціальних гарантій. Водночас

заходи щодо подолання тіньових трудових відносин не повинні мати агресивного характеру, оскільки, це може призвести до непередбачених наслідків. Ключовим питанням скорочення тіньової зайнятості вважаємо забезпечення привабливості робочих місць у секторі формальної зайнятості для працівників усіх вікових категорій за допомогою стабільних соціальних та економічних стимулів, надійного соціального захисту.

Література

1. Ангелко І.В. Тіньова зайнятість населення України: причини, наслідки та шляхи подолання / І.В. Ангелко // Вісник Хмельницького національного університету. — 2012. — № 2. — Т. 1. — С. 69-74
2. Економічна активність населення України 2014: Стат. збірник / Державна служба статистики України. – К, 2015. – 207 с.
3. Тенденції тіньової економіки в Україні у 2015 р. Міністерство економічного розвитку і торгівлі Електронний ресурс: <http://www.slideshare.net/apizniuk/ss-51625703>

Трусевич А.М., доктор, конференціар
Бельцкий государственный университет им. А. Руссо, г. Бельцы, Молдова

МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В мировой экономике XXI века, частью которой является Республика Молдова, в настоящее время можно выделить различные направления международного сотрудничества, получившие оценку в научной литературе: межгосударственный, межнациональный, национально-этнический, межличностный, коммерческий, культурный, научный, функциональный, отраслевой и другие, различающиеся между собой субъективно-объектными отношениями, предметной сферой, целями, формами и методами осуществления.

В наступившем XXI веке успешное решение глобальных социальных и экономических проблем в значительной степени будет зависеть от направлений развития системы образования. В частности, основным приоритетом высшего образования должна стать переориентация на творческий и инновационный характер деятельности по обучению и воспитанию специалистов. Мировое развитие обнаруживает факторы, влияющие на качественную и количественную модернизацию образовательной системы.

Европейский опыт интеграции национальных систем образования отражает тот факт, что Болонский процесс (в настоящее время в него включилось более 45 государств, в том числе Республика Молдова) является своего рода консолидацией национальных систем образования европейских стран для обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг. Болонский процесс выдвигает перед национальными вузами серьезные требования, среди которых - переход на двухступенчатую форму обучения (лиценциат и магистратура), систему зачетных единиц ECTS (Европейская система перевода кредитов), принятую в европейских университетах, введение системы контроля качества образования, использование унифицированных приложений к дипломам (Diploma Supplement). Вместе с тем, многие критики Болонского процесса справедливо предупреждают, что именно по тем позициям, по которым уже давно ожидается улучшение - профессиональные шансы выпускников, связь с рынком труда (практическая составляющая обучения и контакты с работодателями), а также международный опыт, приобретенный в ходе пребывания в зарубежных вузах, - отмечены наименьшие позитивные изменения.

Перечисленные факты мирового развития образования сегодня в полной мере осознаются в Республике Молдова.

Сегодня необходим творческий подход к усвоению международного

образовательного опыта. Системы высшего образования влияют друг на друга, и происходит постоянный обмен, заимствование и копирование отдельных их черт.

В течение последних 17 лет в Молдове произошли серьезные трансформации национальной системы образования вообще и направлений международного сотрудничества в образовании, в частности, были обозначены следующие задачи:

- обновление содержания и структуры образования на основе отечественных традиций, мирового опыта и принципов устойчивого развития;
- реструктуризация системы профессионального образования и подготовки кадров в высшей школе;
- создание целостной трехступенчатой модели подготовки кадров (лиценциат - магистратура - докторантура), основанной на аккумулирующей кредитной системе обучения;
- интеграция с мировым образовательным пространством.

Новый Кодекс об образовании Республики Молдова определяет в качестве стратегических приоритетов в развитии образования, формирование национальной модели многоуровневого непрерывного образования, интегрированной в мировое образовательное пространство и удовлетворяющей потребности личности и общества.

Переход к информационному обществу требует реформирования образования, обеспечения развития образования на основе новых педагогических парадигм и технологий, что, может быть реализовано дистанционными методами обучения.

Дистанционное образование вступило в XXI век как одна из наиболее эффективных и перспективных образовательных широкого распространение дистанционных технологий в образовании является закономерным развитием систем образования в эпоху интеграции, движения к информационному обществу и новой экономике знаний.

В Молдове сейчас распространено мнение о том, что в стране оказалось слишком много людей, имеющих высшее образование. Примерно с 1995 года начался взрывной рост доли людей, имеющих высшее образование. Однако, необходимо отметить, аналогичные процессы происходят в ведущих 14 странах, значит это является мировым процессом. Такой рост идет во всех развитых странах и это обосновывается развитием цивилизации и новых технологий.

С учетом вышеизложенного, считаем, что основой программы совместных скоординированных мероприятий государств СНГ по построению системы международной интеграции в образовательной сфере должно являться поэтапное построение межгосударственной сети открытого дистанционного образования (МС ОДО) - распределенной системы дистанционного обучения, позволяющей на деле реализовать принципы открытого образования на основе современных информационных и коммуникационных технологий. В основе стратегии создания и использования системы МС ОДО - развитие глобальных информационных сетей и создание учебно-методических центров совместного использования на территориях государств - участников СНГ.

Tadeusz Trichkovski,
doctor of science in management, ekspert w dziedzinie funduszy europejskich
Europejska Fundacja Nauki Instytut Innowacji, Włocławek, Polska

PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI

Na koniec 2014 roku działało w Polsce 3.576,8 tys. podmiotów gospodarki narodowej tj. o 0,1% mniej niż na koniec 2003 roku. W sektorze publicznym działało 134,5 tys. przedsiębiorstw i liczba ta była o 4 % wyższa niż na koniec 2003 r., natomiast w sektorze

prywatnym 3.442,3 tys., tj. o 0,3% mniej. Na końcu 2014 roku odnotowano 1,2% spadek liczby przedsiębiorstw osób fizycznych w porównaniu do końca 2013 roku. Systematycznie wzrastała natomiast liczba spółek handlowych. Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów zmniejszyła się w 2010 r. o 7,9% w porównaniu do poprzedniego roku [1]. Powyższa sytuacja może być związana z niską skłonnością do prowadzenia działalności gospodarczej, co wiąże się z coraz trudniejszymi warunkami do jej prowadzenia. Wzmacniając jednocześnie stabilność i innowacyjność polskiej gospodarki należy podjąć działania mające na celu podniesienie świadomości przedsiębiorczej społeczeństwa. Należy podkreślić, iż przedsiębiorczość czyli również samozatrudnienie może stanowić źródło sukcesu zawodowego i stabilne źródło dochodu.

Działania powinny koncentrować się na następujących obszarach:

- Wspieranie zatrudnienia poprzez stymulowanie powstawania nowych przedsiębiorstw oraz zapewnienie nowo zarejestrowanym przedsiębiorcom pomocy w wykorzystaniu dostępnych instrumentów wsparcia;
- Świadczenie usług doradczych i szkoleniowych wspierających zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej, specjalistyczne usługi informacyjne i doradcze z zakresu prawa, podatków;
- Promocja przedsiębiorczości i innowacyjności w środowisku akademickim oraz w społecznościach lokalnych (inkubatory przedsiębiorczości);
- Organizacja imprez, których celem jest upowszechnienie wiedzy z zakresu problematyki innowacyjności i ochrony własności intelektualnej;
- Prowadzenie kampanii informacyjnych najlepsze przedsiębiorstwa innowacyjne, odnoszące sukcesy jako wzory do naśladowania.

Badania na rzecz gospodarki. Zwiększenie wykorzystania wyników prac z zakresu B+R w przedsiębiorstwach oraz dostosowanie możliwości jednostek naukowych do zaspokajania potrzeb unowocześniającej się gospodarki i tworzenia podaży nowych rozwiązań dla gospodarki jest celem głównym niniejszego priorytetu.

Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te z sektora MSP nie są skłonne do prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej i wdrażania jej wyników ze względu na wiążący się z tym zbyt wysoki stopień ryzyka. Nie postrzegają tego rodzaju działalności jako strategicznej dla swojego rozwoju, nie akceptują ryzyka i kosztów z nią związanych. Konieczne jest zaproponowanie przedsiębiorcom instrumentów, które zwiększyłyby możliwość dostępu przedsiębiorstw do wyników B+R oraz zwiększyłyby stopień wykorzystania badań w praktyce gospodarczej.

Kierunek działań realizowany będzie głównie przez Ministra właściwego ds. nauki. Jednak niezbędne jest włączenie do realizacji działań wynikających z tego kierunku innych resortów, w szczególności gospodarki, zdrowia, rolnictwa, środowiska oraz transportu i budownictwa. Zakres działań związanych z nauką, w tym w obszarze badań na rzecz gospodarki obejmuje „Strategia rozwoju nauki w Polsce do 2013 roku oraz perspektywiczna prognoza do roku 2020”.

W 2014 r. wartość nakładów na działalność B+R w cenach bieżących wzrosła w stosunku do zbliżonego poziomu z lat 2012-2013 i wyniosła 5155,4 mln zł. Jednocześnie wskaźnik relacji nakładów na działalność B+R do PKB, po spadku z lat 1995-2003, wzrósł nieznacznie do poziomu 0,58. Odnotować należy, że wzrost ten wynika głównie z utrzymującej się od 2010 r. wolno rosnącej tendencji zwiększania nakładów przedsiębiorstw na B+R. Udział środków podmiotów gospodarczych w nakładach ogółem przeznaczonych na działalność B+R w 2014 r. wyniósł 30,1% podczas gdy w 1995 r. jeszcze 35,7%. W 2010 r. udział środków podmiotów gospodarczych wynosił przeciętnie w krajach OECD 62,3%, a w krajach UE w 2011 r. - 56,8%. Należy więc podjąć wszelkie działania dla zwiększenia nakładów na B+R zarówno ze środków publicznych jak i prywatnych. Nakłady publiczne powinny być ponoszone w taki sposób by stymulować zwiększanie nakładów prywatnych poprzez inwestycje firm w działalność B+R.

Działania powinny koncentrować się na następujących obszarach:

- Stworzenie zachęt do prowadzenia własnej działalności B+R przedsiębiorstw;
- Ułatwienie dostępu do środków publicznych na działalność B+R prowadzoną przez przedsiębiorców w tym we współpracy z jednostkami naukowymi.

Finansowanie publiczne badań w obszarach strategicznych wyznaczonych w oparciu o potrzeby przedsiębiorstw (w tym foresight technologiczny) [2]. W 2014 r. 39,5% ogólnej kwoty wydatków bieżących na B+R przeznaczono na badania podstawowe, finansowane głównie ze środków budżetowych. Z kolei na prace rozwojowe i badania stosowane przeznaczono odpowiednio 35,3% i 25,2%. Taka struktura nakładów plasuje Polskę, obok Czech, wśród krajów o najwyższym udziale badań podstawowych, co jest cechą charakterystyczną dla krajów słabiej rozwiniętych. Istotnym krokiem do zmiany systemu finansowania działalności B+R będzie wprowadzenie priorytetów w przedmiotowym systemie finansowania badań, pozwalające na najbardziej efektywną realizację polityki naukowej i naukowo-technicznej kraju. Będzie to oznaczać koncentrację funduszy nauki na priorytetach tematycznych i strukturalnych państwa w obszarze B+R. Priorytety te wyłaniane będą m.in. w ramach programu foresight [4], z uwzględnieniem potrzeb środowisk gospodarczych (udział m.in. platform technologicznych) oraz wyzwań globalizacyjnych takich jak zagrożenie środowiska naturalnego (zmiany klimatyczne, zanieczyszczenie środowiska, gospodarka leśna, zanikanie zasobów wodnych, degradacja gleb), zaopatrzenie w energię i surowce oraz kwestie bezpieczeństwa międzynarodowego i zagrożenia terroryzmem. Aktualnie najważniejsze obszary tematyczne badań naukowych określone są w Krajowym Programie Ramowym. Program ten będzie periodycznie uaktualniany.

Działania powinny koncentrować się na następujących obszarach: 1) włączenie szerokiej grupy interesariuszy, w szczególności środowisk gospodarczych do programów foresight; 2) uruchomienie programów foresight dla wszystkich istotnych obszarów gospodarki polskiej; 3) określenie „polskich specjalizacji” w zakresie działalności B+R i koncentracja finansowania publicznego na tych obszarach; 4) propagowanie programów foresight jako narzędzia dla władz regionalnych; 5) realizacja Krajowego Programu Ramowego.

Referencje

1. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Przedsiębiorczość w Polsce 2015, Warszawa 2015, strona internetowa: www.mg.gov.pl

2. Foresight technologiczny jest usystematyzowanym sposobem oceny przyszłych trendów zmian i możliwości technologicznych, wynikających z najnowszych odkryć naukowych, które mogą mieć silny wpływ na społeczeństwo i jego przyszły rozwój – Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 52, strona internetowa: www.pi.gov.pl

3. Foresight oznacza, przewidywanie, prognozowanie lub wizję, i odpowiada na pytanie, co może się zdarzyć w przyszłości, w średnim lub w długim okresie czasu. Foresight można rozumieć także, jako usystematyzowane myślenie o pojawiających się możliwościach i wyzwaniach, trendach i przełomach i innych tego typu fenomenach. Myślenie to wykorzystuje wszystkie dostępne źródła informacji, angażuje głównych agentów zmian i stosuje sformalizowane techniki; syntetyczne i usystematyzowane w spójną strukturę poglądy - Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 51, strona internetowa: www.pi.gov.pl.

4. Foresight regionalny jest procesem tworzenia średnio- i długoterminowej wizji i podejmowania działań na ograniczonym terytorium, o specyficznej koncentracji czynników rozwoju. Respektuje podstawowe zasady foresightu i posługuje się ogólnymi metodami (stanowiącymi kombinację pięciu elementów: antycypacji, partycypacji, sieci, wizji i akcji) do gromadzenia informacji i podejmowania decyzji na regionalnym poziomie - Innowacje i transfer technologii – słownik pojęć, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2015, s. 52, strona internetowa: www.pi.gov.pl

ІНДИВІДУАЛЬНА ФОТОГРАФІЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ МЕТОД ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сьогоднішній день актуальність проблеми ефективного використання робочого часу на промислових підприємства все більше зростає. Відомо, що ефективна робота будь-якого підприємства багато в чому залежить від повноти та доцільності використання фонду робочого часу. Скорочення втрат робочого часу є одним з визначальних завдань, що стоїть практично перед кожним підприємством незалежно від виду його економічної діяльності.

Питання раціонального використання робочого часу працівників на підприємстві є предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема, Іваненко К. В., Герасимчука В. Г., Мних Є. В., Гіляровської Л. Т., Савицької Г. В., Сибірської А. Ю., Юдіна К. К. Проблеми підвищення ефективності використання особистого часу працівників підприємства значну увагу приділено в працях Балабанової Л. В. [1]. Виноградський М. Д. [2] розкрив особливості організації праці менеджера з управління персоналом та ефективного використання часу. Питанням втрат робочого часу присвячені праці Рофе А. І., Древаль О. Ю., Лук'яненко Н. Д., Калініна С. П., Багрова І. В. [3]. Не зважаючи на достатній рівень дослідженості питань щодо ефективності використання робочого часу на підприємстві, досить актуальним залишається вивчення індивідуального робочого часу працівника в процесі реалізації ним своєї трудової поведінки в межах конкретного робочого місця на підприємстві. Відповідно з'являється теоретична та практична необхідність визначення оптимального способу дослідження ефективності використання робочого часу працівником, вивчення основних причин індивідуальних втрат робочого часу, що в подальшому впливають на зниження продуктивності індивідуальної трудової діяльності та зменшення обсягів виробництва продукції на підприємстві в цілому.

Робочий час – встановлена законодавством даної країни тривалість залучення працівника до виконання трудових функцій у технологічному процесі на робочому місці для виробництва конкретної продукції [4, с. 244].

Все більш популярною на сьогодні стає тенденція до індивідуалізації та персоналізації праці, що розглядається як важлива риса сучасного виробництва і має далекосяжні наслідки, і більше того, можна припустити, що даний підхід буде характерний для використання робочої сили в ХХІІ столітті. Тому вивчення ефективності використання індивідуального робочого часу працівника набуває пріоритетного значення для будь-якого підприємства.

Індивідуальний робочий час працівника складається з робочого часу та часу перерв. Час роботи – виконання індивідуального виробничого завдання працівником – включає підготовчо-завершальний, оперативний час і час обслуговування робочого місця. Час перерв ділиться на перерви на відпочинок і особисті потреби, перерви організаційно-технічного характеру, перерви із-за порушення трудової дисципліни працівником на робочому місці [5, с. 77-82].

Часовий чинник є ресурсом, що має принципово важливе значення для раціоналізації виробничих процесів. Поліпшення використання робочого часу працівника можна досягти, насамперед, провівши його дослідження за допомогою фотографії робочого часу, хронометражу та фотохронометражу.

В залежності від об'єкту спостереження фотографія робочого часу може бути індивідуальною, груповою і самофотографією (рис. 1). Суть індивідуальної фотографії

робочого часу полягає в тому, що спостерігач (нормувальник, технолог) на спеціальному бланку послідовно записує всі роботи, які виконує робітник протягом зміни, всі перерви в роботі і причини їх виникнення. Усі спостереження ведуться з годинником, і всі записи робляться на тому ж бланку. На її основі можна відповісти на питання: коли почалась і закінчилась робота, коли і з яких причин робітник не працював.

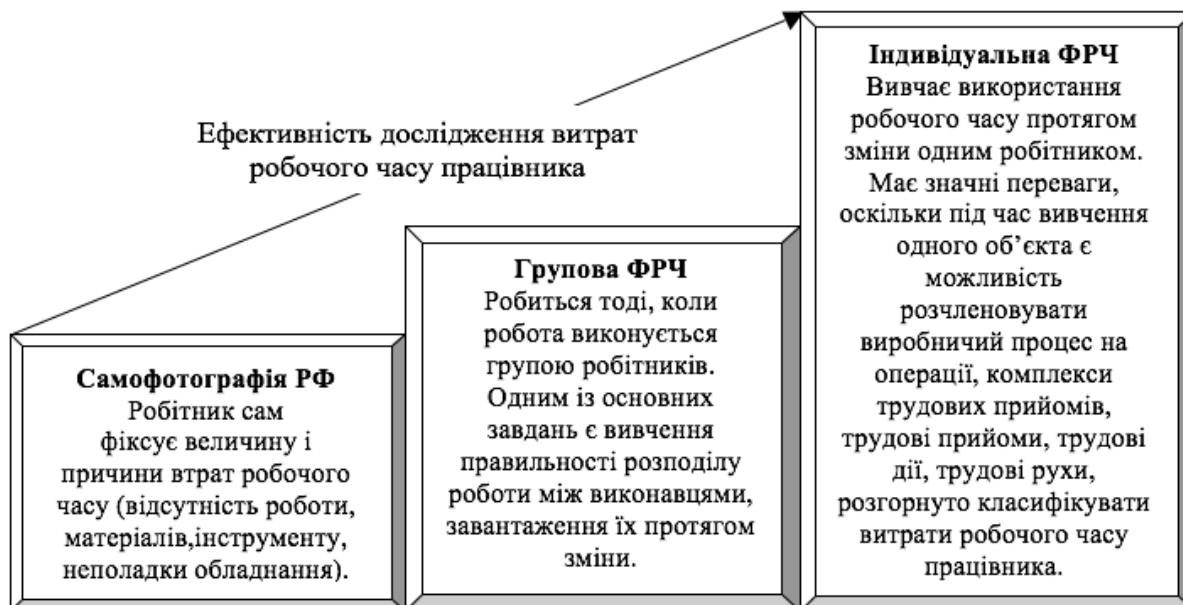


Рис. 1. Індивідуальна фотографія робочого часу як визначальний метод дослідження ефективності використання робочого часу працівника

Таким чином, за допомогою індивідуальної ФРЧ знаходять величини і причини внутрішньо змінних втрат робочого часу, розробляють нормативи часу, надають пропозиції з удосконалення організації праці на робочих місцях.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом / Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. – 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Васюта В. Б. Ефективність використання робочого часу на підприємстві / В. Б. Васюта, В. В. Вісіч // Економічний простір, 2015. - № 95. – С. 180-188.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Грішнова О. А.: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
5. Ведерніков М. Д. Нормування праці : [навч. посібник] / М. Д. Ведерніков, О. О. Чернушкіна. – Львів: «Новий Світ-2000», 2011. – 372 с.

Беляк Т.О., аспірантка
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: АСПЕКТИ АНАЛІЗУ СТАНУ ТА СПЕЦИФІКИ ФОРМУВАННЯ

Досвід багатьох зарубіжних корпорацій, підприємств засвідчує, що запорукою ефективної діяльності і стабільних, гармонійних соціально-трудових відносин слугує корпоративна культура. Такого досвіду в Україні поки не вистачає, корпоративну культуру розуміють досить обмежено, не приділяючи їй належної уваги. Для нашої країни, яка обрала шлях ринкових перетворень та євроінтеграції, проблема активізації

впливу корпоративної культури на СТВ набуває особливої актуальності. На більшості вітчизняних підприємств, роль корпоративної культури традиційно недооцінюється, що негативно позначається на стані соціально-трудових відносин, ускладнених низкою нових викликів і загроз. Економічна криза і політична нестабільність провокують руйнацію корпоративних цінностей підприємств, перешкоджають задоволенню пріоритетних соціальних потреб працівників. Накопичується конфліктний потенціал у відносинах роботодавців і найманих працівників. Для уникнення трудових конфліктів, соціального вибуху з непередбачуваними наслідками потрібні зміни у взаємодії соціальних партнерів і зміни саме на культурних засадах.

В Україні проблематика корпоративної культури отримала розвиток у наукових працях сучасних дослідників. З позицій соціальної відповідальності корпоративну культуру багатоаспектно вивчають О. Балика, О.Грішнова, А. Колот, О. Левченко, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна, С. Пасека, З. Смутчак, І. Терон, Л. Щетініна та ін. Водночас, незважаючи на значні теоретичні напрацювання в цьому напрямі, існує практична потреба у поглибленому вивченні формування позитивної корпоративної культури, вдосконаленні методів її діагностики.

На основі узагальнення наукової думки нами визначено, що корпоративна культура – це складна, багатоаспектна система цінностей, переконань, традицій, принципів та норм поведінки, що формуються під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (історичних, культурних, економічних, політичних, ментальних), зумовлюють характер трудової поведінки працівників і керівників, певний вектор розвитку соціально-трудових відносин на кожному конкретному етапі розвитку підприємства, впливаючи на його діяльність.

В процесі дослідження нами запропоновано науково-методичний підхід до вивчення стану корпоративної культури та її впливу на розвиток соціально-трудових відносин. Він ґрунтується: на систематизації методів дослідження корпоративної культури (формалізованих, неформалізованих), визначенні складових оцінювання корпоративної культури на розвиток соціально-трудових відносин, розробці структурно-логічної схеми діагностики стану корпоративної культури в контексті розвитку соціально-трудових відносин. Запропонований підхід вдосконалює наявне методичне забезпечення вивчення корпоративної культури та її впливу на соціально-трудових відносин. На практиці це дає змогу здійснювати багатоаспектне вивчення особливостей корпоративної культури, виявляти невикористані можливості та резерви для формування прогресивної корпоративної культури та стабілізації соціально-трудових відносин.

З метою визначення актуальних проблем у розвитку корпоративної культури ДП «НЕК «Укренерго», її ролі у діяльності компанії соціально-трудових відносинах (мотивації праці, професійному розвитку персоналу, психологічному кліматі, взаємодії керівництва і підлеглих) було проведено анкетування персоналу. Загалом, участь в анкетуванні взяли 4465 працівників, що складає 46% від загальної кількості працюючих в ДП «НЕК «Укренерго» (без врахування Донбаської ЕС, ГІОЦ, ВЕТ, НТЦЕ, ПГХ «Енергетик»). Анкета складається з 22 питань, які дали змогу найбільш точно визначити та оцінити нагальні проблеми у розвитку корпоративної культури ДП «НЕК «Укренерго». У зазначеному анкетуванні взяли участь працівники усіх регіональних систем, зокрема: Дніпровської ЕС, Західної ЕС, Південної ЕС, Південно-Західної ЕС, Північної ЕС, Центральної ЕС, а також апарат управління ДП «НЕК «Укренерго» у складі 255 працівників, що складає 31,76% від загальної кількості працюючих.

Результати аналізу довели, що менеджери часто недооцінюють роль корпоративної культури. Працівники звертають увагу на факти зрівнялівки в оплаті праці, малий розмір заробітної плати для сімейного бюджету, поширені «подвійні стандарти» в оцінці праці з боку керівництва, ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод тощо. Між тим формальний характер колективних договорів, соціальних програм, недостатня увага

до потреб працівників у гідних робочих місцях, відсутність заохочення трудової активності, відчуження працівників від участі в управлінні, – це є ознаки регресивної культури. Наявність корпоративної культури такого типу викликає соціальну напругу в колективах підприємств.

На основі здійсненого аналізу нами обґрунтовано науково-практичні рекомендації щодо формування позитивної корпоративної культури на енергетичних підприємствах, які дозволять змінити ситуацію. Вони спрямовані:

по-перше, на застосування розробленої системи інструментів формування позитивної корпоративної культури підприємства та гармонізації соціально-трудових відносин (організаційних, економічних, соціально-психологічних, інформаційних, комунікаційних);

по-друге, на реалізацію заходів щодо вдосконалення мотивації праці, подолання деформацій в оцінці праці та стимулюванні праці;

по-третє, на використання потенціалу соціального партнерства, перегляд та вдосконалення колективних договорів.

Література

1. Семикіна М.В. Організаційна культура як важіль інноваційної активності працівників підприємств регіону // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010.– № 1.– С. 9 – 13.

2. Семикіна М.В. Феномен корпоративної культури в системі соціальних важелів якісного розвитку трудового потенціалу / М.В. Семикіна // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. пр. / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; редкол.:– Донецьк, 2013. – С. 343-353.

3. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. - Вчені записки, вип. 40. - К., 2015. – С.139-145.

4. Петрова І.Л.Зміни корпоративної культури як імператив організаційного розвитку. – Вісник Прикарпатського ун-ту, серія Економіка, 2014.– вип. 10.– С. 76-79.

5. Щетініна Л. В. Корпоративна культура: вимоги до регламентування та вплив на соціальний діалог [Електронний ресурс] / Л. В. Щетініна, С. Г. Рудакова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 5 (21). – С. 204-209. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n5.html>

Битий А.В., аспірант

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Формування ринкових відносин в Україні, трансформація економіки в соціально орієнтовану ставить перед суб'єктами підприємницької діяльності задачу гармонізації економічної та соціальної ефективності виробництва. Особливо актуальною та значущою ця задача є у контексті розвитку потенціалу в сучасних умовах посилення конкуренції на ринку.

Вивчення еволюції наукового розуміння терміну «інформаційний потенціал» дає змогу зробити висновок, що його запровадження в економічні дослідження було пов'язане з розробкою проблем комплексної оцінки рівня розвитку виробничих сил у двадцяті роки минулого століття.

У розвитку сучасних уявлень про інформаційний потенціал, як і про потенціал підприємства в цілому, можна виділити три напрямки. Представники першого (Д. Черников, С. Белова, Є. Фігурнов та інші) стверджують, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів [1, с. 9]. До складових потенціалу в цьому розумінні відносять відповідні трудові, матеріальні, фінансові та інформаційні ресурси, які залучаються у сферу вдосконалення виробництва.

Сюди ж включають і сукупність ресурсів (у т.ч. інформаційних), яка забезпечує необхідний рівень організації виробництва та управління, ресурси сфери освіти і перепідготовки кадрів. «Ресурсне» розуміння потенціалу має важливе значення для планування та управління виробничою діяльністю, але не вичерпує найістотніших його характеристик.

Друга група авторів (М. А. Іванов, Ю. Г. Одегов, К. Л. Андреев та інші) визначають потенціал як систему матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення мети виробництва [2]. Основою для такого підходу є висловлювання К. Маркса про те, що засоби праці, предмет праці та робоча сила як фактори виробництва та елементи утворення нового продукту виступають як можливості, що підкреслює їхній потенційний характер. Для перетворення цієї можливості на дійсність «вони мають з'єднатися». Вони стверджують, що дослідження ефективності розвитку економіки мають базуватися не на досягнутому рівні використання ресурсів, а на потенційних можливостях виробництва.

Учені третього напрямку (І. Ансофф) розглядають потенціал як здатність комплексу ресурсів економічної системи виконувати поставлені перед нею завдання [3]. Потенціал, на їхню думку, – це цілісне уявлення про єдність структури і функції об'єкта, вияв їх взаємозв'язку. На цій основі робиться висновок про сукупні можливості колективу виконувати певні завдання – що вдаліше склалася структура об'єкта, що більше відповідають одні одним його структурні та функціональні елементи, то вищими будуть його потенціал і ефективність.

Перехід до нового механізму господарювання значно підвищив актуальність дослідження тих ринкових ознак потенціалу, котрі якнайповніше виражають, на нашу думку, поняття «потенціал підприємства» і інформаційний потенціал.

Потенціал, що об'єднує в собі як просторові, так і тимчасові характеристики, концентрує одночасно три рівні зв'язків і відносин: 1) він відображає минуле, тобто сукупність властивостей, нагромаджених системою в процесі її становлення і таких, що зумовлюють можливість до її функціонування та розвитку. У цьому плані поняття «потенціал» фактично набуває значення поняття «ресурс»; 2) він характеризує рівень практичного застосування і використання наявних можливостей. Це забезпечує розмежування реалізованих і нереалізованих можливостей. У цій своїй функції поняття «потенціал» частково збігається з поняттям «резерв»; 3) він орієнтується на розвиток (на майбутнє). Будучи єдністю стійкого і мінливого станів, потенціал містить (як можливі) елементи майбутнього розвитку.

Рівень потенціалу, характеризуючи наявний стан системи, обумовлений тісною взаємодією всіх трьох перелічених станів, що і відрізняє його від таких, на перший погляд близьких, понять, як «ресурс» і «резерв».

На нашу думку, основний зміст поняття «потенціал підприємства» полягає в інтегральному відображенні (оцінці) поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси.

Одночасно, розкриття сутності інформаційного потенціалу підприємства як економічної категорії, визначення його структури, розроблення критеріальної бази. Оцінка інформаційного потенціалу підприємства з точки зору інформаційних ресурсів і здатностей до їх реалізації.

Вважаємо, що під інформаційним потенціалом підприємства слід розуміти сукупність інформаційних ресурсів і здатностей до їх реалізації, які забезпечують умови його тривалого розвитку на ринку на основі генерації, накопичення і використання знань. Загалом, до інформаційного потенціалу підприємства слід включати інформаційні, інтелектуальні та інші нематеріальні активи, які включають: знання та

досвід працівників; технічна документація; економічна інформація; права власності на продукцію інтелектуальної праці; програмне, інформаційне та ін. забезпечення комп'ютерних інформаційних систем; наукомісткі вироби та послуги, технології їх виробництва; засвідчена сертифікатами відповідність підприємства і його продукції міжнародним стандартам, наприклад, ISO 9000, ISO 14000; засоби комунікації та зв'язку, інформаційні системи та технології управління; корпоративна культура і соціально-психологічний клімат на підприємстві та у його підрозділах; налагоджені зв'язки з економічними контрагентами, а також представниками контактних аудиторій, налагоджена і перевірена часом збутова мережа; імідж та ділова репутація тощо.

Оцінка інформаційного потенціалу підприємства необхідна для регулювання податку на прибуток та обсягу амортизаційних відрахувань, збільшення ринкової вартості тощо. Однак у більшій мірі це потрібно для визначення перспектив розвитку і оптимізації вибору конкретних його напрямків.

З цих позицій інформаційний потенціал слід розглядати як органічне поєднання наявних інформаційних ресурсів і здатностей до їх реалізації. Ресурсна частина характеризує стан інформаційного оснащення розвитку підприємства, його якісний і кількісний стан. Компетентнісна частина характеризує здатність до реалізації можливостей розвитку, які випливають з наявного інформаційного оснащення. З урахуванням цього слід визначати і структуру і складові інформаційного потенціалу підприємства, обґрунтовувати критерії та система показників за якими слід вести оцінку окремих складових, а також методичний підхід до їх комплексної оцінки, з метою формування управлінських рішень щодо розвитку підприємства.

Література

1. Фигурнов Э. Потенциал предприятия социалистического общества / Э. Фигурнов / Самообразование. – 1982. – № 1, С. 5 – 12.
2. Одегов Ю.Г. и др. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев: Под ред. Н.А. Иванова. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. - 172 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф. науч. ред. и авт. предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
4. Репіпа І.М. Підприємницький потенціал: методологія оцінки та управління // Вісник Української академії державного управління при Президентіві України. - 1998. - №2. - С. 262-271.

Бугайова М.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ»: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

Зростаючий інтерес до проблематики соціального капіталу, розуміння його сутності, змісту та формування серед суспільствознавців та економістів викликаний в першу чергу через зростання необхідності реінтерпретувати загальне поняття ресурсів та капіталу в контексті сучасних економічних трансформацій та пристосування до потреб соціальних та економічних наук. У період світових глобалізаційних перетворень Україна буде соціально, людино-орієнтовану державу, що передбачає необхідність забезпечення високої якості життя, стимулювання інноваційного розвитку економіки, підвищення ефективності виробництва, формування соціального капіталу. Зокрема, від останнього залежить соціально-економічний та інноваційний розвиток нашої держави. Саме цим пояснюється актуальність вивчення підходів до розуміння категорії «соціальний капітал», що базується в першу чергу на зарубіжному досвіді країн.

В історії дослідження соціального капіталу можна виділити кілька наукових напрямів, зокрема антропологічний, психологічний, соціологічний, найбільш яскравими

представниками яких є Ч.Лоброзо, З.Фрейд, М.Вебер, К.Юнг, Е.Феррі, Р.Парк, П.Бурдье, Дж.Коулман, Р.Іпгелгарт, Ф.Фукуяма, Л.Д. Ханіфан та ін. [4, 6].

Згадки про соціальний капітал, його структуру та функції в неявному вигляді, тобто без введення відповідної дефініції, можна зустріти в роботах А. Сміта, К. Маркса, Е. Дюркгейма, К. Менгера, російських економістів - П.І. Георгіївського, Г.П. Федотова та ін. Так, наприклад, К. Менгер у своїй роботі «Підстави політичної економії» пропонував виділити особливу категорію благ під назвою «відносини». До них, крім фірм, монополії, прав на видання і патентів він відносив коло покупців, відносини дружби і любові [3, 5].

Тема соціального капіталу у вітчизняних наукових дослідженнях є порівняно новою, про що свідчить наявність невеликої кількості публікацій. Економічні аспекти довіри як складової соціального капіталу досліджують В. Геєць, М. Горожанин, А. Колот, Т. Кричевська [1]. Специфіку соціального капіталу вивчають також Е. Гугнін, М. Лесечко, О. Сидорчук, В. Степапенко, В. Чепак та інші [2].

На сьогоднішній день існує безліч підходів до дослідження та визначення категорії «соціальний капітал». Разом з тим жоден з них поки не став універсальним і широковживаним. Це пов'язано з багатоаспектністю досліджуваної категорії, відсутністю єдиного підходу до розуміння її сутності.

З точки зору сучасного розуміння в українській економічній літературі, соціальний капітал є ресурс, що відображає якість соціально-економічних взаємозв'язків та відносин в частині формування соціальної справедливості, норм людського співіснування та підприємницької діяльності, довіри у міжособистісних та інституційних відносинах на основі координації і кооперації заради взаємної вигоди. Здатність накопичення та використання елементів соціального капіталу, таких як здібності, освіта, знання, досвід, професіоналізм, фізичне і психічне здоров'я нації стали основним фактором розвитку країни.

Категорія «соціальний капітал» та її використання у науковій економічній літературі стала актуальною тільки останнім часом, але цей термін використовується вже протягом майже ста років в той час як ідеї, які стоять за ним датуються більш раннім періодом. Вперше категорія «соціальний капітал» була введена в обіг в кінці 60-х років 20-го століття в роботах Ліди Д. Хеніфен [8] і розглядалася нею, як «такі відчутні активи, що існують у повсякденному житті людей, а саме: доброзичливість, спілкування, співчуття, і соціальне спілкування серед окремих осіб і сімей, які становлять соціальну одиницю».

Для розкриття його сутності автор використовував такі категорії, як «товариство», «симпатія», а також досліджував соціальну взаємодію людей в рамках громади і родини [10].

У літературі в даний час можна виділити чотири підходи до дослідження сутності соціального капіталу: аналіз соціального капіталу з точки зору громади, мережевий, інституційний і синергетичний підхід [10].

В рамках підходу, що аналізує громаду, соціальний капітал асоціюється з клубами та асоціаціями, досліджуються можливості громади з генерування соціального капіталу, а також досліджуються його позитивні і негативні екстерналії.

Представники мережевого підходу - Марія Н. Астон, Констанція Насансон, Марк Грановеттера, Р. Берт, А. Портес - акцентують увагу на важливості вертикальних і горизонтальних зв'язків між людьми, на відносинах усередині громад і фірм [10].

Т. Скокпол, С. Нек, П. Коліе, В. Істелі, використовуючи інституційний підхід до дослідження соціального капіталу, розглядають вплив формальних інститутів на накопичення соціального капіталу в рамках груп [10]. На думку дослідників, добробут суспільства і фірм багато в чому залежить від злагодженості взаємодії, довіри, партнерства при вирішенні соціальних проблем.

Синергетичний підхід інтегрує мережевий і інституційний. Дослідження, проведені П. Еванс, Дж. Ішам, Д. Нараян, М. Вулкоком показали, що для забезпечення сталого

розвитку економіки необхідне партнерство бізнесу, суспільства і держави. На думку дослідників, держава не тільки створює суспільні блага, а й може сприяти тривалому альянсу між різними класами і групами [10].

Виходячи з сучасних зарубіжних і вітчизняних досліджень, соціальний капітал можна визначити як потенціал відносин, заснованих на чесності, довірі, взаємодопомоги, актуалізація якого призводить до соціального або економічного ефекту. Треба звернути увагу на те, що «капітальна» складова соціального капіталу проявляється в його здатності знижувати трансакційні витрати, невизначеність і ризик, підвищувати ефективність використання специфічних активів і т.д. Якщо фізичний капітал втілений в обладнанні та будівлях, то соціальний капітал є нематеріальною субстанцією. Соціальний капітал втілений у відносинах, існуючих між членами сім'ї, групи, суспільства, нерозривно пов'язаний з ними й тому не може продаватися або передаватися в користування або володіння. «Соціальна» складова соціального капіталу проявляється в тому, що його носієм є сім'я, група, суспільство, а накопичення і використання відбувається у відносинах між друзями, колегами по роботі, просто незнайомими людьми.

Отже, існуючі підходи до дослідження соціального капіталу мають ряд слабких сторін. По-перше, в більшості досліджень відсутній глибокий теоретичний аналіз досліджуваної категорії, не проводиться аналогія з економічним капіталом. Це призводить до відсутності чітких визначень, цілісних концепцій, підміни понять. По-друге, за винятком робіт П. Бурд'є і Дж. Коулмана, в роботах не пояснюється яким чином група, сім'я, суспільство генерує і накопичує соціальний капітал [7, 4]. По-третє, ряд дослідників, наприклад, Д. Родрік, справедливо відзначають негативний вплив на соціальний капітал, що накопичений суспільством, поділ його членів за національними і релігійними ознаками. Однак, мало хто говорить про негативний вплив на консолідацію суспільства високої диференціації населення за доходами і т.д. [9].

Вирішення зазначених недоліків і проблем неможливо без дослідження змін, що відбуваються в економічній науці та економічній системі, які вплинули на формування і розвиток категорії «соціальний капітал», вироблення розуміння категорії «соціальний капітал», тільки при наявності якої, можлива подальша побудова його структури, вивчення його функцій і механізму формування.

Література

1. Геєць В.М. Довіра як елемент соціального капіталу в економічному розвитку України / Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 8.
2. Гугнін Е. Феномен соціального капіталу / Е.Гугнін, В.Чепак / Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2001. – № I. – С. 49–57.
3. Корицкий Э.Б., Ницциева Г.В., Дмитриев А.Л. Экономисты русской эмиграции Юридический центр Пресс, 2000 с. 286.
4. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж.Коулман // Общественные науки и современность. –2001. – № 3. – С. 122 –139.
5. Менгер К. Основания политической экономии [Электронный ресурс] / К. Менгер // Режим доступа: <http://ek-lit.agava.ru/men001.htm>
6. Фукуяма Ф, Доверие : социальные добродетели и путь к процветанию : пер с англ. / Ф.Фукуяма. – М.: АСТ Хранитель, 2006. – 730 с.
7. Bourdieu P., Wacquant L. An invitation to reflexive sociology. – Chicago, 1992.
8. Hanifan L.J. The Rural School Community Center// Annals of the American Academy of Political and Social Science – 1967. – p. 130 – 138.
9. Putnam. R. Who Killed Civic America? // Prospect. 1996. March – P. 66
10. Woolcock M., Narayan D. Social Capital: Implications for Development Theory // The World Bank Research Observer – 2000. – №15. – p. 225-251

THE FORMATION OF SOCIAL CAPITAL IN CONDITIONS INNOVATIVE CHANGES IN EMPLOYMENT

In conditions of the systemic crisis in Ukraine there is a need to find additional instruments to enhance economic and social development, ensuring effective employment. World experience shows that as such unconventional instruments can serve social capital. The role of social capital is still insufficiently studied by Ukrainian science and its importance for the effective employment significantly undervalued by employers. However, against the background of the severity of problems in the economy, social and labor sphere of life, rising unemployment and low adaptability of the economically active population to changes in the labor market there is a loss of trust in society. The destruction of trust makes economic and social development slowly and prevents Ukraine out of the crisis preventing a more efficient use of labor potential of compatriots in the conditions of employment of transformation, the emergence of new forms of it.

The analysis of scientific sources [1-6] has been showed that the possibility of further development of economic systems depends on the formation of a social relationship of mutual trust between citizens, institutions, state, based on generally accepted rules of social interaction, representatives of associations of informal structures of civil society, all these which displayed concept of "social capital". The level of development of social capital, its accumulation and use of significant extent determines the conditions and quality of life in the country, social standards, values, efficiency of employment, its wealth and quality of life.

In the literature there is a wide range of different approaches of economists, sociologists, psychologists, philosophers, political scientists to understand the "social capital". Despite differences of approaches, their analysis allows to distinguish three essential components of social capital which have a close relationship with each other, it is the norm of behaviour, trust and "network communication and interaction".

Based on the development of scientific approaches S. Sysoiev [1, p. 178], N. Lebedeva, A. Tatarko [2] P. Shyhiryeva [3, p. 17-31], P. Bourdieu [4, p. 519-536] disclosure of the phenomenon of social capital (including sociological, economic, and other synergistic approaches) consider it appropriate to focus on valuable rice of this capital – accumulated and developed natural ability of individuals to interact on a confidential basis, which, in turn, in the application can be modified ("converted") in the material and spiritual values, promoting the growth of social and economic benefits of employment. In other words, social capital in this "conversion" acquires certain properties, implements certain functions which makes achievement of its using in practice and the accumulation of life, particularly in the labor process.

In contrast to developed countries, changes in the structure of employment in Ukraine do not create a stable base for the accumulation of social capital. There is no doubt that these transformation processes in employment ambiguously reflected not only in shaping the motivational behavior on the Ukrainian labor market, but also to prevent long-term accumulation of social capital, effective employment in general.

Take into account the benefits that provide social capital formed an important aspect of the regulation of employment and ensure its efficiency is "soft" combination of traditional mechanisms to regulate the employment of innovative, that provide the use of new forms of employment. By the Law of Ukraine "On Employment" essentially limited offer of completeness identify the role of social actors (socially active individuals and their groups) in the labor market. Therefore, on the background of transformation of employment there is a need

simultaneous adjustment of the traditional mechanism for regulating employment.

The transformation of employment in the world is in many directions, acts as a freelance (a free civilian employee), coworking (organization of people with different types of employment with flexible working space in compliance with the internal culture), crowdsourcing (transfer of production functions for solving socially important problems by the volunteers can coordinate actions through the use of IT), outsourcing (transferring tasks outsourced). Network resources are combining into a single structure existing, social capital is able to increase their potential, ensuring their use in the relationship, which is more efficient than individually. It has been recognized by people prosperity largely depends on coordination, collaboration, trust, partnership in solving personal and social problems. In fact, due to mentioned, perceived social capital investment in government and public institutions, relationships and norms that contribute to more efficient employment, the welfare, promotion of economic development.

References

1. Sysoyev S.A. Problemy vyyavleniya struktury i funktsiy sotsial'nogo kapitalu // Naukovi pratsi DonNTU. Seriya: ekonomichna. Vyp. 31-1. – S. 176-181.
2. Lebedeva N.M., Tatarko A.N. Sotsyal'nyy kapital. Teoriya y psykholohycheskye yssledovaniya. Monohrafiya. – M.: RUDN, 2009. – 233 s.
3. Shykhyrev P. N. Pryroda sotsyal'nogo kapitalu: sotsyal'no-psykholohycheskyy podkhod / P. N. Shykhyrev // Obshchestvennyye nauky y sovremennost'. – 2003. – # 2. – S. 17–31.
4. Burd'e P. Formy kapitalu / P. Burd'e // Zapadnaya ekonomycheskaya sotsyolohiya: khrestomatiya sovremennoy klassyky / [cost. y nauch. red. V. V. Radaev; per. M. S. Dobryakovoy y dr]. – M.: Rossyyskaya polytycheskaya entsyklopediya (ROSSPEN), 2004. – S. 519-536.
5. Semykina M.V. Otsinka vzayemozv'yazku sotsial'nogo kapitalu z rozvytkom natsional'noy ekonomiky / M.V. Semykina, H.K. Volchkova // Innovatsiyna ekonomika. Naukovo-vyrobnychy zhurnal, 2015. – # 4 (59). – S. 5-12.
6. Fukuyama F. Sotsyal'nyy kapital / F. Fukuyama // Kul'tura imeet znachenye. Kakym obrazom tselestnyy sposobstvuyut obshchestvennomu prohressu / pod red.: L. Kharrysona, S. Khantynhtona. – M., 2002. – S. 129-149.

Герасименко О.О., к.е.н., доц.
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна

ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ: КОНТЕКСТ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Реальністю глобалізаційних процесів та національних реформ стала гнучкість соціально-трудова відносин. Масштабного поширення набувають нестандартні (нетрадиційні) форми зайнятості, що зумовлює посилення соціальної відповідальності в контексті забезпечення принципів гідної праці [1].

Метою дослідження є виокремлення інструментів реалізації соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин в умовах поширення нестандартних форм зайнятості з позицій забезпечення принципів гідної праці.

Диверсифікація зайнятості, з одного боку, перетворюється у важливу конкурентну перевагу для роботодавця та передумову підвищення якості трудового життя для найманого працівника, з іншого – створює низку соціальних ризиків для обох сторін як передумову дефіциту гідної праці.

Серед нестандартних форм зайнятості – зайнятість на умовах неповного робочого часу, або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; незареєстрована зайнятість у

формальному секторі [2; 3; 4].

Для роботодавців нестандартні форми зайнятості вигідні тим, що дозволяють зменшити витрати на персонал без втрат в рівні продуктивності праці. Для найманого працівника використання нестандартних форм зайнятості означає виникнення додаткових соціальних ризиків за причиною ухилення роботодавців від виконання зобов'язань, передбачених традиційним трудовим договором. Окрім того, практика нестандартної зайнятості створює значні соціальні загрози – низький рівень заробітної плати, відсутність соціальних гарантій для зайнятих у неформальному секторі, нестабільність положення на ринку праці, відсутність постійного доходу у тимчасово зайнятих, обмежений доступ до програм професійної підготовки тощо. Тимчасовий характер наймання позбавляє працівника прав на користування елементами компенсаційного пакету в частині виплат, що залежать від тривалості роботи на одному місці. Часто роботодавці йдуть на порушення при виплаті коштів за час перебування на лікарняному листку, допомоги по вагітності та пологах, за час перебування у відпустці по догляду за дитиною тощо.

Механізми реалізації соціальної відповідальності у сфері докладання праці поєднують низку інструментів, що покликані забезпечувати певні види соціальної відповідальності з метою досягнення згоди між соціальними суб'єктами з метою подолання дефіциту гідної праці:

1) соціально-трудова інструменти (соціальні гарантії, що забезпечують регулювання тривалості робочого часу, режимів праці і відпочинку, меж працездатного віку, мінімального розміру трудового стажу для отримання права на пенсійне забезпечення, мінімально допустимого віку прийому на роботу; соціальні гарантії матеріальної забезпеченості – гарантований мінімальний розмір заробітної плати, оплачувані відпустки, мінімальний розмір допомоги у зв'язку із втратою працездатності; соціальні гарантії допустимого рівня трудових навантажень – фізичне навантаження, інтенсивність та монотонність праці, темп роботи, нормування праці; соціальні гарантії професійно-освітнього й інформаційного забезпечення);

2) медичні інструменти реалізації соціальної відповідальності (проведення попередніх та періодичних медичних оглядів, організація першої медичної допомоги; лікування постраждалих на виробництві та визначення ступеня втрати працездатності, зокрема через виробничий травматизм та професійну захворюваність);

3) компенсаційно-реабілітаційні інструменти реалізації соціальної відповідальності (матеріальна компенсація втрати працездатності у процесі праці; медична, соціальна та професійна реабілітація постраждалих на виробництві; пільги і компенсації за роботу на виробництвах з високим рівнем професійного ризику погіршення здоров'я – додаткова відпустка, скорочений робочий день, пенсія на пільгових умовах);

4) організаційно-розпорядчі інструменти охорони праці (експертиза стану охорони праці на робочих місцях; організація розслідування нещасних випадків на виробництві) [5, с.245-246].

Під кутом зору соціальної відповідальності суб'єктів соціально-трудових відносин домінуючі позиції, на думку автора, належать політиці трудових доходів, підвищенню конкурентоспроможності робочих місць, забезпеченню гідних умов праці та можливостей для професійної підготовки й розвитку персоналу як компонент концепції гідної праці.

Література

1. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. Зб. наук. праць. К.: КНЕУ, 2013. №2 (6). – С.77-85.

2. Козина И. М. Заемный труд: социальные аспекты /Социологические исследования. – №11, 2008. – с.3-12

3. Колосова Р. П., Разумова Т. О., Луданик М. В. Формы занятости населения в инновационной экономике. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
4. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
5. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.
6. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2015. – 519 с.

Голбанос С.С., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ЧИ ЗАВЖДИ ВОНА СТАЄ ІНДИКАТОРОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ?

Теорія людського капіталу вчить тому, що якість людського капіталу, інвестування в освіту слугують, як правило, певним гарантом успішного працевлаштування та майбутніх високих заробітків. Проте в Україні ця теорія спрацьовує далеко не завжди. Особливо болісно це відчуває на собі молодь. Чому це так відбувається? Чому освічена молодь не завжди є конкурентоспроможною на ринку праці України? Пошук відповідей на ці запитання привів нас до написання цієї статті.

Проблема конкурентоспроможності української молоді на ринку праці є надзвичайно актуальною особливо сьогодні, на тлі системної кризи, військового конфлікту на сході. Найбільш гостро вона торкається випускників навчальних закладів, серед яких понад 60-70% не можуть працевлаштуватися за фахом. Ця проблема потребує уваги політиків, вчених, менеджерів підприємств, керівників навчальних закладів і, не в останню чергу, абітурієнтів та їх батьків.

На думку українських вчених Близнюк В., Гейця В., Грішнкової О., Лісогор Л., Петрової І., Семикіної М. та багатьох інших дослідників, глибинні причини загострення проблеми є комплексними, вони полягають не лише у неготовності українських навчальних закладів до діяльності в конкурентних умовах, а й у незавершеності структурної перебудови економіки, нестачі сучасних робочих місць, привабливих для молоді, застарілих формах стимулювання праці, порушенні ринкової взаємодії виробників і споживачів освітніх послуг, економічних зв'язків між підприємствами та навчальними закладами. Все це зумовило протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг, системні дисбаланси між обсягами та структурою попиту і пропозиції на ринку праці.

На думку Л.Лісогор, О. Грішнкової, конкурентоспроможність працівників – це, передусім, відповідність якості робочої сили потребам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше (порівняно з іншими кандидатами) задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей [1, с.130; 3, с. 30-33].

На ринку праці присутні представники різних вікових груп, з різним життєвим та професійним досвідом. Конкурувати на рівних молоді непросто, тим більше виявляти переваги у знаннях та вміннях. Тому поділяємо точку зору Семикіної М.В., яка вважає, що конкурентні переваги молоді – це переваги в якісних характеристиках сформованого людського капіталу молодих людей, які дозволяють на ринку праці швидше за інших представників вікових груп населення знайти тимчасову або постійну роботу [2; 4].

На наш погляд, конкурентна якість людського капіталу дійсно виявляє себе на ринку праці тоді, коли в умовах дефіциту робочих місць людина освічена, активна, працьовита та мобільна відчуває себе впевнено, швидко знаходить роботу, готова до швидкого перенавчання та ефективної праці, отримує трудовий доход, достатній для забезпечення

актуальних потреб (своїх і сім'ї).

Разом з тим, реалії такі, що інколи нестача досвіду та молодість стають певними завадами навіть для активних, енергійних та мотивованих молодих людей. Це відбувається тоді, коли нестача прийнятних робочих місць або прояв дискримінації (наприклад, за віком) не дають відчутти себе конкурентоспроможними. Саме в таких випадках якість людського капіталу не завжди слугує індикатором або гарантією конкурентоспроможності на ринку праці.

Вітчизняна статистика свідчить, що в Україні понад 8 млн. молоді віком від 15 до 34 років (таблиця 1). Людський капітал цих молодих людей має бути активно залучений у національну економіку.

Таблиця 1

Молодь у складі економічно активного населення України

Показники / роки	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Економічно активне населення, тис. осіб	22245,4	22322,3	22397,4	22150,3	22051,6	22056,9	22011,5
Молодь віком 15-34 роки, тис. осіб	8662,4	8744,9	8821,4	8584,3	8423,7	8425,9	8387,2
у % до економічно активного населення	38,9	39,2	39,4	38,7	38,2	38,2	38,1
за віковими групами:							
15-24 роки	13,8	13,9	14,1	12,9	12,0	11,8	10,9
25-29 років	12,6	12,7	12,9	13,2	13,5	13,6	14,3
30-34 роки	12,5	12,6	12,4	12,6	12,7	12,8	12,9

Джерело. Побудовано автором на підставі [5].

З огляду на дані таблиці 1, лише за період 2006-2012 рр. частка молоді віком 15-24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10,9%. Безумовно, мають місце наслідки демографічної кризи. Крім того, як відомо, зросла кількість випускників шкіл, бажаючих поступити у навчальні заклади країн ЄС. Однак не можна допустити масової інтелектуальної міграції молоді, це були б непоправні втрати людського капіталу країни, його інноваційної складової. Аналіз структури зайнятості молоді в Україні свідчить про те, що молодь надає перевагу зайнятості у фінансовій діяльності, торгівлі, державному управлінні (рис.1).

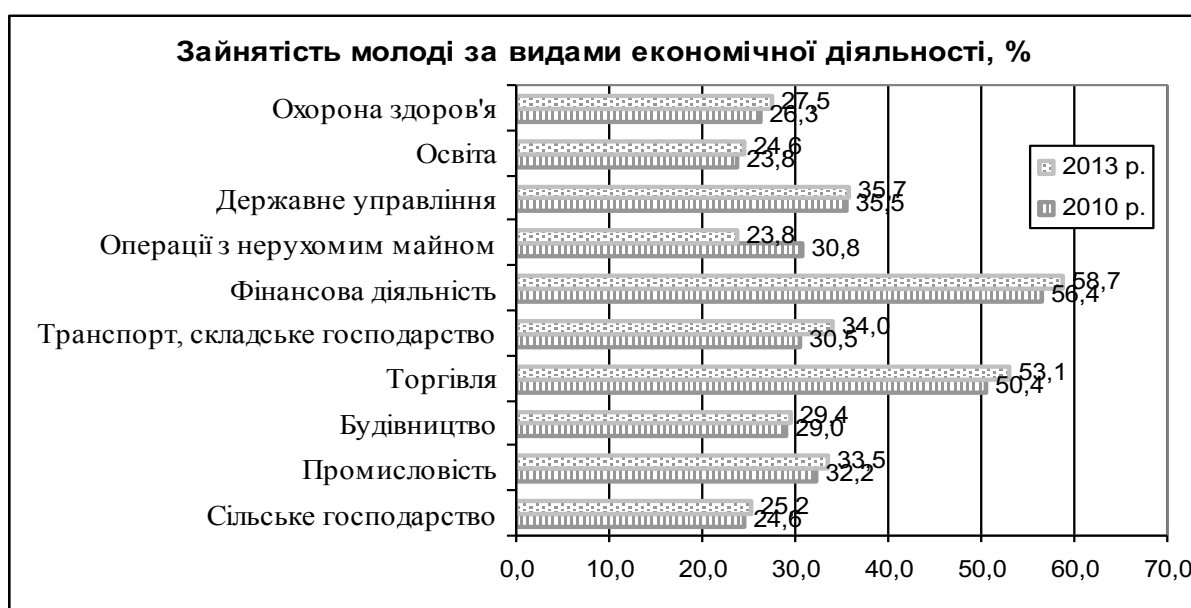


Рис.1. Структура зайнятості молоді в Україні

Джерело. Побудовано автором на підставі [5].

Особливості структури молодіжної зайнятості доводять, що роботодавцям варто не забувати: освічену молодь приваблюють сучасні робочі місця з високим рівнем комп'ютеризації, інтелектуалізації праці та з прийнятним рівнем оплати праці. З регіонів, де такої роботи обмаль, спостерігається міграція освіченої молоді у міста (або країни), де можливе краще працевлаштування. При цьому переваги, як правило, отримують випускники ВНЗ. Дослідження на підприємствах доводять, що працівники з вищою освітою отримують оплату праці на 15-30% більше, ніж працівники без вищої освіти (якщо навіть і не завжди працюють за фахом). Отже, завдяки інвестиціям в освіту, завдяки мотивованості, активності можливо отримати конкурентні переваги у працевлаштуванні, у величині отримуваного доходу. І відбувається це завдяки кращій якості людського капіталу. Разом з тим, частка конкурентоспроможної молоді в Україні може бути значно більшою. Для того, щоб якість людського капіталу слугувала індикатором конкурентоспроможності на ринку праці вкрай важливо, щоб на ринку праці взаємодіяли регулятори підтримки молодіжної зайнятості, спільні зусилля соціальних партнерів щодо забезпечення молоді першим робочим місцем з гідною оплатою та умовами праці.

Література

1. Лісогор Л. С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л. С., Ратніков Д. Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130 – 132.
2. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність молоді на регіональному ринку праці в умовах системної кризи / М.В. Семикіна, С.С. Голбанос // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету / Збірник наук. праць. – Кіровоград: КНТУ, 2015.– Вип. 27.– С. 28 – 35.
3. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О. А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А. М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
4. Семикіна М.В. Конкурентні переваги молоді і проблема їх реалізації в умовах системної кризи в Україні /Актуальна проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економік // Матер міжнар. наук.-практ. конф. 15 грудня 2015 р. – КНТУ. – Кіровоград: КОД, 2015. – С.3-5.
5. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.

Гончар М.В., аспірант
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасні зміни національної економіки, метою яких є підвищення ефективності функціонування усіх сфер, у більшості випадків спираються на зміни на рівні окремих регіонів, галузей економіки і окремих підприємств. Найбільш істотне значення при цьому набувають перетворення у сфері промислового виробництва, що відіграють ключову роль для соціально-економічного розвитку більшості регіонів. Такі удосконалення повинні базуватися на ефективному використанні ресурсів. В сучасних умовах ресурсний фактор відіграє провідну роль як для господарської діяльності, так і для процесів управління промисловим виробництвом та формування ефективної політики стимулювання розвитку промисловості на державному та регіональному рівнях.

Вивчення факторів ефективності функціонування промислового виробництва на рівні окремих регіонів дозволяють зробити висновок про недостатню опрацьованість питань ефективності використання ресурсів промисловості регіону. Недостатня обґрунтованість питань ефективності використання ресурсного потенціалу

промисловості регіону провокує виникнення помилкових напрямків у розвитку промисловості окремих регіонів і країни в цілому, а отже до зниження ефективності їх функціонування. Таким чином, слід спрямовувати дослідження на вивчення і розвиток основ ефективного використання ресурсного потенціалу як окремих підприємств так і промисловості регіону в цілому.

Загальновідомо, що ресурси залучені у процес виробництва стають товаром і перетворюються на фактори виробництва. Слід зауважити, що залучені у процес виробництва ресурси набувають нових властивостей. Якщо основні властивості ресурсів як таких виражаються у формі їх споживчих характеристик, то ресурси, залучені з процесу виробництва, набувають мінової вартості. Ресурс у товарній формі перетворюється на чинник виробництва з властивою для факторів виробництва структурою і характеристиками. У свою чергу, фактор виробництва у вартісному вираженні виступають в якості капіталу, тобто він приносить додаткову вартість.

Ресурсний потенціал підприємства це той обсяг сукупності його різних видів ресурсів, який залучається, чи може бути залучений до виконання функцій підприємства. Структуризація ресурсного потенціалу дозволяє зробити висновок про його комплексність, взаємозамінність і багатокomпонентність. Кожен елемент, гармонійно включаючись в цілісний комплекс, має якісно різнорідний характер та формується із врахуванням специфічних особливостей. Слід зауважити про дію закону синергії у формуванні ресурсного потенціалу підприємства.

Сутнісна інтерпретація структуризації ресурсного потенціалу підприємства, її аналіз мають проводитись за єдиними методологічними підходами. Основними закономірностями у використанні ресурсного потенціалу промислового підприємства є [1]: зростання ефективності використання ресурсів, що формує ресурсний потенціал промисловості регіону у процесі виробництва; зростання частки високоякісних ресурсів у структурі ресурсів промисловості регіону; зростання у структурі ресурсів частки таких видів ресурсів як інновації, інформація, знання.

Зростання ефективності використання ресурсів окремих підприємств і промисловості в цілому, спричиняє зростання попиту і відповідно цін на ресурси. Така тенденція сприяє більш повному їх залученню у господарську діяльність підприємств. Ефективність використання ресурсного потенціалу визначається як повнотою залучення ресурсів у господарську діяльність, так і ефективністю технологічних процесів в яких дані ресурси використовуються.

Таким чином, можна констатувати, що ефективність використання ресурсного потенціалу підприємства формується у продовж трьох етапів:

- формування ресурсного потенціалу, його структури та якісних характеристик складових елементів;
- максимізація залучення ресурсів в процес господарської діяльності;
- використання ресурсів для виконання господарських функцій підприємства.

Кожен із наведених етапів залежить від дії ряду факторів, які і визначають ефективність використання ресурсного потенціалу. Загалом, фактори поділяються на дві категорії: зовнішні і внутрішні (по відношенню до підприємства). До зовнішніх факторів слід відносити: а) ринки факторів виробництва, б) ринки збуту продукції; в) регіональну промислову політику; г) інфраструктуру. До внутрішніх факторів належать: а) існуючі технології та технологічне обладнання, б) кваліфікація трудового персоналу та менеджменту; в) інноваційна активність; г) якість сировини, що використовується. Якщо аналізувати проблемні аспекти ефективного використання ресурсного потенціалу, то однією з найбільш поширених є збалансованість ресурсної бази.

Системний підхід до розвитку ресурсного потенціалу підприємства формує необхідність збалансованого розвитку усіх його елементів. Дефіцит одних видів ресурсів, навіть при надлишку інших, спричинить «хворобливість» загальної величини

ресурсного потенціалу, його незбалансованість та унеможливають ефективність використання і розвиток.

Крім того, важливою проблемою є підвищення якісного складу ресурсів, що використовуються у процесі промислового виробництва, що спричиняє необхідність підвищення ефективності використання виробничих ресурсів за рахунок зниження показників ресурсоемності та підвищення якості готової продукції. У якості бази виступають якісні характеристики використовуваних ресурсів. Якісні характеристики ресурсів відображають можливості підвищення ефективності їх використання у процесі промислового виробництва.

Література

1. Анісімова О. М. Адаптація економічного механізму функціонування промислових підприємств з урахуванням кон'юнктури міжнародного бізнесу : монографія / О. М. Анісімова. – Маріуполь : ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – 280 с.

2. Фотонов А.Г. Ресурсный потенциал / Фотонов А.Г. – М. : Экономика, 1985. – 151 с.

Гончарова Н.В., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕШКОДИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Сучасні світові тенденції у сфері зайнятості характеризуються створенням умов для безпечної, високоякісної, ефективної праці з конкурентоспроможною оплатою та нематеріальною мотивацією, що сприяє нагромадженню та реалізації інтелектуального капіталу як стратегічного ресурсу у забезпеченні якісного людського розвитку.

До таких стандартів у сфері зайнятості тяжіє й Україна. Забезпечення якісної зайнятості, що орієнтована на створення якнайкращих умов для розвитку людини з комплексною реалізацією всіх компонент її трудового потенціалу, є ключовим фактором становлення нової економіки знань та загального прогресу суспільства.

Але сьогодні в Україні сфера зайнятості перебуває під впливом економічної рецесії. Політична, економічна кризи та військовий конфлікт на Сході України поглибили існуючі проблеми в суспільстві та на ринку праці зокрема.

Метою дослідження є аналіз основних факторів, які впливають на формування якісної зайнятості в Україні.

В результаті скорочення кількості населення та його старіння, у 2015 р відбувається подальше скорочення чисельності економічно активного населення віком 15–70 років. майже на 2,8 тис. осіб порівняно з 2010 р. [1]

Прогресуюче старіння населення в Україні тягне за собою низку соціальних та економічних проблем, які напряду впливають на сферу зайнятості. За середнім варіантом прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, до 2061 р. в Україні навантаження літніми людьми на працездатних зросте з 22% до 45%. Така ситуація загрожує, окрім скорочення обсягів робочої сили та можливого уповільнення економічного зростання, також збільшенням соціальних видатків, призначених для осіб похилого віку, за рахунок інших вікових груп, зростанням фіскального навантаження, скороченням заощаджень тощо. [2, с. 32-33]

Рівень зайнятості населення в країні знизився з 58,4% у 2010 р. до 56,7% у 2015 р., тобто на 1,7 в.п. Низький рівень доходів населення та поглиблення бідності сприяє розповсюдженню неформальної зайнятості. Зазначене явище включає сукупність неформальних робочих місць як у неформальному, так і в офіційному (формальному) секторах економіки. У 2015р. кількість зайнятого населення, яке працювало на

неформальних робочих місцях, становила 4,3 млн. осіб, або 26,4% від загальної кількості зайнятого населення (у 2014р. – 24,8%). Найвищий рівень зайнятості спостерігався в м. Києві (62%) та Дніпропетровській області (61,7%), а найнижчий – в Тернопільській (51,6%), та Донецькій (50,3%) областях.[1]

Високий рівень тіньової зайнятості є значною перешкодою для формування якісної зайнятості. Це пов'язано із недотриманням норм трудового законодавства в частині належного оформлення трудових відносин роботодавцем та значним рівнем фінансового навантаження на фонд оплати праці. Крім того, громадяни, які працюють в неформальному секторі економіки, позбавлені соціального захисту у разі настання страхового випадку.

Рівень безробіття населення віком 15-70 років, визначений за методологією МОП, зріс з 8,2% у 2010 р. до 9,3% у 2014 р. і знизився на 0,2 в.п. у 2015 р. [1] На сучасному етапі основними причинами безробіття в Україні є: звільнення з економічних причин, вивільнення внаслідок реорганізації чи ліквідації виробництва, скорочення штатів, неможливість знайти роботу після закінчення школи або вищого навчального закладу, звільнення за власним бажанням, звільнення через закінчення терміну контракту.

Особливо високий рівень безробіття серед молоді 22,4%. Така ситуація обумовлена невідповідністю існуючої системи професійного навчання потребам робочого місця, відсутністю належної співпраці між навчальними закладами, роботодавцями та місцевими органами виконавчої влади, недосконалістю системи державної профорієнтації, недостатньою мотивацією молодих громадян до оволодіння робітничими професіями, існуванням проблеми «першого робочого місця» та інш.

На процес підвищення якості зайнятості негативно впливає поширення вимушеної неповної зайнятості. Така форма зайнятості не забезпечує достатній дохід і змушує людину шукати додаткові місця роботи. У 2014 р. порівняно з 2013 р. частка працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), збільшилась на 2,1 в.п. В основному такі працівники зайняті у промисловості 429,4 тис. осіб.[3] Переважно, працівники погоджуються на таку зайнятість, через відсутність можливостей знайти іншу роботу, а тому не за власним бажанням втрачають частину заробітку та впевненість у збереженні роботи.

Характерною ознакою ринку праці України є значний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках. Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні збільшилося з 90 осіб на кінець червня 2014р. до 102 осіб на кінець червня 2015р.

Розуміння якісної зайнятості впливає із центровості людини в системі соціально-трудових відносин. Якщо система зайнятості не орієнтована на створення якнайкращих умов розвитку людини з комплексною реалізацією всіх компонент її трудового потенціалу (здоров'я, моралі, активності, інтелекту, освіти, професіоналізму, організованості, ресурсів часу [6]), то в будь-якому разі вона не стане якісною.

Розвиток країни має спрямовуватися на створення реальних засад забезпечення якісної зайнятості населення, під впливом структурної перебудови усіх сфер економіки, що визначають основні умови залучення робочої сили до продуктивної діяльності. Необхідною умовою є удосконалення нормативно правової бази та зниження корупції, зниження податкового тиску на підприємства, детінізація економіки, постійний діалог і співпраця між працівниками, роботодавцями та державою.

Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
2. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ- Україна», 2014. – 288 с.
3. Праця України у 2014 році [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

4. Ринок праці у і півріччі 2015 року [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

5. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України / С. Коваль // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 2. - С. 20-25.

6. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку : монографія / У. Я. Садова. – Львів : ІРД НАНУ, 2005. – 208 с., с. 407; Крамаренко В. І. Соціально-трудоий потенціал суспільства : трансформація ціннісних орієнтацій / В. І. Крамаренко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22 (2). – С. 24-28.

Гуцалюк А.Н., к.э.н., доц.

Классический частный университет, г. Запорожье, Украина

КРИТЕРИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ

Для выработки рекомендаций по проведению структурного анализа и структурных изменений при осуществлении интеграционных процессов первым шагом является выработка практически применимого и удобного критерия, позволяющего проводить прогнозную и фактическую оценку эффективности структурных преобразований, а также проводить сравнение различных вариантов экономической интеграции с целью выбора оптимального варианта развития. Ввиду глубокой связи между стратегическими и структурными решениями для определения такого экономического критерия необходимо более подробно рассмотреть принципы определения эффективности изменений, применяемые в стратегическом планировании.

Система целей и ограничений в стратегическом планировании является критериальной базой, по которой проводится сравнение, принятие или отклонение тех или иных вариантов стратегии. Система целей и ограничений также служит основным критерием оценки эффективности стратегии в целом и ее отдельных механизмов в частности. В качестве основного критерия, отражающего экономическую заинтересованность ключевых групп интересов участников корпоративного интеграционного процесса, предлагается рассматривать интегральную оценку стоимости акционерного общества (АО) или корпоративного объединения, которая определяется денежными потоками, возникающими, или потенциально могущими возникнуть в результате: потенциальной возможности продажи всего бизнеса или части бизнеса, например, путем передачи корпоративных прав; прямого использования бизнеса как механизма, создающего поток расходов, часть которого (например, в виде дивидендов) направляется в доход акционеров; косвенного использования бизнеса с целью получения доходов из сторонних источников, или в комплексном решении, сочетающем элементы продажи, получения части прибыли и косвенного использования. Преимущество использования интегрального показателя стоимости в качестве обобщающего показателя эффективности экономической интеграции вызвано тем, он прямо отражает степень заинтересованности акционеров, поскольку является отражением объема средств, которые они могут или планируют получить за счет использования корпоративных прав. Стоимость бизнеса, оцениваемая на основе изучения реальных и потенциальных денежных потоков является системным показателем, прямо относящимся ко всей системе, т.е. является интегральной оценкой всего множества объектов и связей, составляющих элементы системы «корпорация – внешнее окружение», и, кроме того, позволяет учесть затраты, связанные с продажей или приобретением хозяйственного объекта, связать процессы инвестирования с результирующей эффективностью, оценить доходы и расходы, связанные с частичной продажей прав собственности.

Использование показателя стоимости в качестве обобщающего критерия позволяет

легко оперировать количественными параметрами налоговых и амортизационных норм, учитывать возможность долевого владения в АО, рассматривать выгодность процесса экономической интеграции как с точки зрения частных лиц, так и с точки зрения государства, что позволяет достичь как высокой степени гибкости оценок, так и при выработке стратегии развития позволяет производить оценку последствий как для текущего, так и для будущего владельца хозяйственного объекта или корпоративных прав.

Анализ целесообразности и эффективности интеграционных операций опирается на использование в качестве интегрального показателя экономической цели «стоимость бизнеса» и направлен на помощь владельцу (частному, юридическому или государству) в принятии оптимального решения. При этом решения, выгодные для частного владельца, потенциального покупателя бизнеса, государства, в значительном числе случаев не будут совпадать, т.е. существует значительная дифференциация решений в зависимости от реальных целей принимающей их стратегической группы. На практике при решении вопросов выбора варианта интеграции, в частности – организационно-правовой формы объединения, определения условий совместной деятельности и привлечения инвесторов, имеется два или более решений, которые выгодны тому или иному существующему или потенциальному владельцу. При решении таких задач может быть использован принцип сравнения решений и нахождения промежуточного решения, которое удовлетворяло бы все участвующие стороны с безусловным приоритетом существующего владельца. Условие нахождения промежуточного решения является необходимым, поскольку только наличие соглашения всех заинтересованных и могущих влиять на такое решение сторон позволяет получить эффект для владельцев.

Экономические цели участников процесса экономической интеграции могут быть представлены как максимизация стоимости бизнеса, т.е. из всего множества возможных стратегий наилучшим будет вариант, который предусматривает максимальный (из возможных) рост стоимости бизнеса. Помимо прямых долгосрочных экономических целей в структуре критериев эффективности стратегических и структурных решений важное место должно уделяться параметрам, характеризующим потенциальную возможность адаптации предприятия к условиям, когда реальные характеристики внешней среды предприятия существенно отличаются от прогнозных, т.е. тех, исходя из которых осуществлялось планирование стратегии и структуры предприятия.

Такой целью является стратегическая «гибкость» как наиболее специфический способ определения приоритетов корпоративного развития, связанный с преодолением неопределенности и непрогнозируемости внешней среды. При разработке стратегии акционерных обществ, предполагающих участие в интеграционных процессах, к этой цели требуется повышенное внимание, что связано с очень высокой турбулентностью среды хозяйствования, определяемой хаотическими современными трансформационными процессами, которые сопровождаются кризисными явлениями в национальной экономике. Гибкость может носить как внешний (достигается применением диверсифицированной модели товарно-рыночных инвестиций), так и внутренних характер (обеспечение ликвидности ресурсов).

Литература

1. Алексеев І. В. Управління ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп : монографія / І. В. Алексеев, М. К. Колісник, А. С. Мороз. – Львів : Видавництво Національного Університету «Львівська політехніка», 2007. – 132 с.
2. Гарретт Б. Стратегические альянсы. / Б. Гарретт, П. Дюссож. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – 332 с.
3. Иванов Ю. В. Слияния, поглощения и разделение компаний: стратегия и тактика трансформации бизнеса. – Москва : Альпина Паблишер, 2001. – 244 с.
4. Пилипенко А. А. Стратегічна інтеграція підприємств: механізм управління та моделювання розвитку : монографія / А. А. Пилипенко. – Харків : ВД «Інжек», 2007. – 380 с.
5. Deb K. Understanding Interactions Among Genetic Algorithm Parameters. / K. Deb, S. Agrawal // Foundations of Genetic Algorithms. – Calif., USA. – 1999. – V. – pp. 265–286.

ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ

В умовах системної кризи, нових викликів та загроз варто шукати методи «точки зростання». Акумуляція конкурентоспроможних працівників на ринку праці сприяє економічному зростанню та інноваційному розвитку регіону. Проте регіональний ринок праці не є ізольованою системою: створення кращих, більш конкурентних умов праці та її оплати в інших регіонах зумовлює міграцію більш активних, кваліфікованих працівників, а це означає економічний «програш» для одних регіонів і «виграш» для інших. Для уникнення кадрових втрат для окремого регіону стає очевидною потреба визначення та регулювання КП РРП у порівнянні з іншими регіонами.

Проблема конкурентоспроможності працівників на ринку праці знайшла відображення й розвиток у працях багатьох учених-економістів. Серед зарубіжних учених вагомий внесок у її вивчення належить А. Сміту, Д. Рікардо, П. Друкеру, М. Портеру, А. Томпсону, А. Стрикленду, Г.Азоеву, Р. Фатхутдінову, А. Юданову та ін. В Україні проблеми конкурентоспроможності у сфері праці та її оцінювання досліджували Д. Богиня, М. Семикіна, І. Петрова, Л. Лісогор, О. Грішнова, Н. Тарнавська, О. Цимбал, Л. Червінська, В.Стадник та ін. Попри значні наукові здобутки залишаються недостатньо дослідженими методичний інструментарій оцінки конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці.

Метою статті є висвітлення сутності запропонованого методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці.

Розвиваючи наукові погляди М. Семикіної, Л. Лісогор, І. Петрової та інших науковців, «конкурентоспроможність працівників на регіональному ринку праці» (КП РРП) запропоновано розуміти як сукупність конкурентних переваг працівників в якості трудового потенціалу та можливостях його реалізації на регіональному ринку праці.

Сутність та алгоритм запропонованого нами підходу полягає в такому:

I етап: комплексна оцінка відбувається на основі підсумків відносних відхилень показників у характеристиках трудового потенціалу працівників та їх діяльності на рівні певних регіонів країни від їх найкращих значень в інших регіонах:

$$R_j = \sum_{i=1}^n \frac{X_{max} - X_{ij}}{X_{max} - X_{min}} + \sum_{i=1}^n \frac{X_{ij} - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (1)$$

де R_j – сума рейтингів конкретного регіону за кожним з показників; X_{ij} – значення i -го показника j -го регіону (i = від 1 до n); X_{max} , X_{min} – максимальне та мінімальне значення показників.

II-й етап: визначається середнє арифметичне суми рейтингів конкретного регіону за кожним з показників за формулою:

$$\bar{R}_j = R_j/n, \quad (2)$$

де \bar{R}_j – середнє арифметичне суми рейтингів конкретного регіону за кожним з показників; n - кількість показників, за якими проводився розрахунок.

III-й етап: здійснюється оцінка конкурентоспроможності шляхом встановлення відношення середніх арифметичних значень показників одного регіону порівняно з іншим:

$$K_{ij} = R_i/R_j, \quad (3)$$

де $i, j = 1, 2, \dots, n$; K_{ij} – комплексна оцінка конкурентоспроможності працівників регіону.

Викладений підхід передбачає здійснення оцінки через співставлення значень K_{ij} регіону, що підлягає аналізу, з відповідними показниками кожного іншого регіону-

конкурента (цей підхід апробовано у другому розділі роботи).

На основі цього підходу здійснено комплексну порівняльну оцінку конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці. На основі експертного опитування сформовано перелік конкурентних переваг регіону у сфері праці (82 показника, $P_1 \dots P_{82}$), виходячи з даних Державної служби зайнятості України (стосовно кількості зайнятих загалом і в межах галузей, навчання професіям, підвищення кваліфікації, попиту на ринку праці, отримуваних доходів, величини ВРП тощо). В межах кожного регіону України, включаючи м. Київ та м. Севастополь, для кожного із 82-х показників визначено рейтингові позиції. Отримано дані, які дали змогу для будь-якого регіону здійснити графічний аналіз за порівняльними характеристиками конкурентних переваг $P_1 - P_{82}$.

Зазначене ілюструє рис. 2, де на прикладі одного з регіонів можна відслідковувати міру конкурентних переваг або відставання порівняно з іншими регіонами в діапазоні від найбільших значень показників P (наприклад, P_2 – зайнятість у сільському господарстві) до найменших значень (наприклад, P_{24} – показник підвищення кваліфікації) (рис.1).

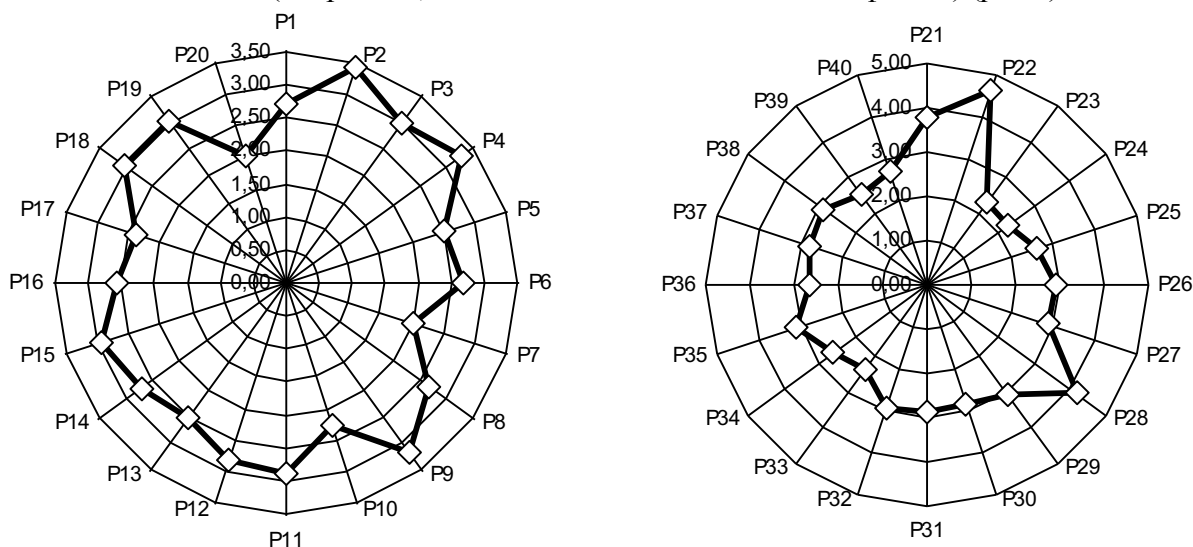


Рис. 1 Ілюстрація оцінки конкурентоспроможності працівників регіону за порівняльними характеристиками конкурентних переваг $P_1 - P_{82}$ *

*Розраховано автором на прикладі Черкаської обл. за даними Державної служби статистики 2013 р. (фрагмент).

В результаті комплексної оцінки визначено інтегральний показник конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці (рис. 2).



Рис. 2 Комплексна оцінка конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці (2013 р.)*

*Розраховано автором у % до максимально можливого показника конкурентних переваг.

Розрахунки, здійснені за даними 2013 року, засвідчили, що на той час найбільшу сукупність конкурентних переваг працівників в якості трудового потенціалу та можливостях його реалізації й розвитку було зосереджено саме у м. Києві, Дніпропетровській, Донецькій, Харківській, Львівській областях. Серед регіонів-аутсайдерів – Закарпатська, Волинська, Чернівецька, Тернопільська, Кіровоградська, Хмельницька області, де можливості трудового вибору на ринку праці та професійного розвитку є дуже обмеженими. Непривабливість робочих місць (передусім, за умовами та оплатою праці) зумовлює міграцію за межі регіонів переважно молодих, найбільш енергійних, кваліфікованих працівників.

Розбіжності між інтегральними показниками конкурентоспроможності працівників на різних регіональних ринках праці засвідчують глибоку міжрегіональну диференціацію соціально-економічного розвитку. Нині ситуація значно погіршена через озброєний конфлікт на Сході, міграції вимушених переселенців. Динаміка конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці потребує постійних спостережень та регулювання.

Література

1. Danevych N.V. Regulation of employees' competitiveness on the basis of activation of social partnership / N.V. Danevych // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – Кіровоград : КНТУ, 2014. – Вип. 26. – С. 124 – 132
2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.
3. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право.-№2.-2014.- С. 97-101.

Журило І.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ТРАНСПОРТУВАННЯ СВІТЛИХ НАФТОПРОДУКТІВ У ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ АЗС

Потреба у вирішенні даної проблеми виникла у мережі підприємств, які спеціалізуються на оптовій торгівлі світлими нафтопродуктами, і була пов'язана з тенденцією до зростання операційних витрат, яка намітилася у цих підприємств останнім часом.

Знаходження оптимальних рішень на усіх етапах організації такого роду перевезень потребує чіткої постановки завдань, а також використання науково обґрунтованих методів ефективної організації функціонування ланцюжка «виробник – нафтобаза – перевізник – АЗС».

Очевидно, що мова йдеться про рух матеріальних потоків, питання оптимізації якого вирішуються у рамках транспортної логістики.

У ході виконаної роботи було досліджено існуючі на підприємствах логістичні системи і встановлено, що розробка графіків поставок світлих нафтопродуктів проводиться з використанням сучасного програмного забезпечення. Відповідна ліцензійна програма дозволяє точно визначити обсяг перевезення вантажів, кількість необхідних для здійснення цих перевезень автотранспортних засобів (АТЗ), сприяє ефективному використанню рухомого складу та вивільненню із обігу значного обсягу матеріальних ресурсів.

Проте, дана програма не передбачає розрахунок і вибір оптимального рухомого складу для скорочення витрат на перевезення нафтопродуктів. На нашу думку, такий вибір є основою складання оптимальних транспортно-технологічних схем доставки вантажів.

Зважаючи на те, що доставка палива здійснюється помашинними відправками радіальними маршрутами у межах мікросистем з різноманітними відстанями перевезення, алгоритм вибору типу рухомого складу включав таку послідовність дій:

1. Визначення обсягу перевезень за одну їздку у тонах за формулою:

$$Q = V_{ц} \cdot \rho_{п},$$

де $V_{ц}$ – обсяг цистерни, м³;

$\rho_{п}$ – середня щільність палива, кг/м³.

2. Збір інформації про рухомий склад нафтобази, який надається в оренду для перевезення світлих нафтопродуктів (табл. 1).

Таблиця 1

Рухомий склад нафтобази

№ з/п	Сідельний тягач	Напівпричеп	Кількість одиниць	Кількість секцій	Об'єм, л
1.	Бензовози-автопоїзди				
1.1.	Volvo FM6*2	НПЧ-96222-0000012	6	4	28000
1.2.	МАЗ-643008-060-010	НПЧ НЕФАЗ-96742	5	3	23300
1.3.	МАЗ-642205-020	НПЧ НЕФАЗ-96742	4	3	23300
1.4.	МАЗ-64229-032	НПЧ НЕФАЗ-96742	2	3	23300
1.5.	КамАЗ-54115-15	НПЧ НЕФАЗ-96741-10-01	7	3	16600
2.	Газовози-автопоїзди				
2.1.	МАЗ-642205-020	НПЧТ-38961131	1		38000
2.2.	МАЗ-643008-060-010	НПЧ НЕФАЗ-96742-10	1		36000
2.3.	МАЗ-5432А5-323	НПЧТ-12-885М	1		12000
2.4.	КамАЗ-5410Ц	НПЧТ-12-885	1		10000

3. Ознайомлення з графіком випуску на лінію рухомого складу, пріоритетністю обслуговування (у першу чергу обслуговується гілка з найбільшою величиною Q . Якщо потреба АЗС в нафтопродуктах однакова, пріоритет віддається найвіддаленішому від постачальника клієнту). Відомості про АЗС, які належать одному з досліджуваних підприємств м. Кіровограда, наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Вихідні дані для розрахунків

Гілка	Пріоритет обслуговування	Протяжність гілки, км	Добовий обсяг постачання, т
АЗС №3	1	39	55
АЗС №8	2	47	45
АЗС №5	3	39	44
АЗС №2	4	42	35
АЗС №4	5	45	32
АЗС №6	6	50	31
АЗС №1	7	56	30
АЗС №9	8	46	24
АЗС №7	9	40	23

4. Визначення потреби у бензовозах Z_e за формулою:

$$Z_e = \frac{Q}{V_{ц}},$$

де Q – кількість вантажу (одноразова потреба АЗС), т;

$V_{ц}$ – обсяг цистерни бензовозу, т.

5. Визначення тривалості роботи рухомого складу на гілці:

$$T_{зар} = \frac{L_{зар}}{v_T} + (t_z + t_p) \cdot Z_e,$$

де $L_{\text{зар}}$ – загальний пробіг автомобіля, км (протяжність гілки подвоюється);

v_T – середня швидкість бензовозу (36 км/год.);

t_3, t_p – відповідно середній час на завантаження і розвантаження бензовозу, год.

Розрахунки показали, що потрібна кількість АТЗ перевищує наявність рухомого складу відповідних моделей на нафтобазі. Роботу багатьох автомобілів сплановано неефективно, оскільки вони експлуатуються неповний час і мають значні залишки часу після виконання замовлення на своїй гілці маршруту.

6. Для прийняття остаточного рішення було проведено розрахунок добових витрат на доставку вантажу для трьох схем, які розрізняються моделями використовуваних бензовозів і потребою у них.

До складу витрат на доставку вантажу включалися витрати на транспортування, наливання і злив палива, витрати пов'язані з утриманням запасів (зберіганням нафтопродуктів).

Результати розрахунків показують, що раціональною моделлю автопоїзда у даній системі доставки можна вважати Volvo FM6-2 + НПСЦ-96222-0000012. Попри те, що він потребує більших витрат на ремонт, мастильні й експлуатаційні матеріали, шини й амортизацію, ніж у автопоїзда МАЗ-642205-020 + НЕФАЗ-96741, Volvo має значно кращі показники витрат палива і заробітної плати водіїв. Крім того, дана марка автопоїзда забезпечує скорочення потреби у рухомому складі, зниження пробігу та часу його роботи на лінії. Витрати, пов'язані з більш дорогими комплектуючими виробами на ремонт Volvo, компенсуються значно вищими показниками надійності цих машин, що обумовлює зниження потреби у їх ремонті.

Зрештою, відмова від використання автопоїздів на базі тягачів КамАЗ для перевезення світлих нафтопродуктів і збільшення кількості заявок на Volvo, вплине на істотне скорочення транспортних витрат підприємств.

7. Побудова годинних графіків роботи автомобілів для узгодження роботи рухомого складу і вантажно-розвантажувальних засобів.

Такі графіки дозволяють:

- перевірити можливість виконання необхідного обсягу перевезень розрахунковою кількістю автомобілів;
- правильно організувати випуск транспортних засобів на лінію;
- підвищити ефективність спільної роботи рухомого складу та пунктів вантажних операцій;
- здійснити переключення автомобілів з тієї гілки, де робота закінчилася, на більш завантажену гілку;
- звести до мінімуму простої рухомого складу і навантажувально-розвантажувальних засобів внаслідок їх неузгодженої роботи.

Кожен графік відбиває роботу одного поста (одного насоса) на посту завантаження світлих нафтопродуктів. Графіки побудовано так, щоб операції зливу палива з бензовозів у резервуари АЗС здійснювалися виключно у нічний час. Організуючи денне заповнення резервуарів, підприємство втрачає багато споживачів водіїв а/т засобів, які вимушені відмовлятися від послуг АЗС, оскільки не можуть чекати закінчення зливу палива, під час якого заправку автомобілів заборонено. Крім того, після заповнення резервуарів необхідно забезпечити відстій палива протягом двох годин.

Нічне розвантаження бензовозів має й інші вигоди, які складно оцінити у вартісних показниках. Один з найважливіших з них підвищення безпеки життєдіяльності, оскільки величина збитку, заподіяного можливими надзвичайними ситуаціями в нічний час, набагато менше, ніж у денний.

Загребга М.М., к.е.н., ст. викл., Гамалій В.Ф., д.ф.-м.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики
 Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград Україна

ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ ДИНАМІКИ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ

Для діагностики зародження кризових явищ на підприємстві, для аналізу ефективності його діяльності, для характеристики динаміки фінансового стану, а також для порівняльного аналізу функціонування ряду підприємств виникає необхідність розробки методу аналізу динаміки фінансового стану підприємства.

Для аналізу динаміки різних аспектів фінансового стану підприємства необхідно побудувати матриці динаміки співвідношень між показниками стану та структури капіталу, що базуються на числових значеннях фінансових результатів діяльності підприємства за звітний і попередній періоди.

Матриця має наступний вигляд:

$$C_k = \begin{pmatrix} 1 & & & & & \\ \frac{B_k}{K_k} : \frac{B_{k-1}}{K_{k-1}} & 1 & & & & \\ \frac{B_k}{O_k} : \frac{B_{k-1}}{O_{k-1}} & \frac{K_k}{O_k} : \frac{K_{k-1}}{O_{k-1}} & 1 & & & \\ \frac{B_k}{A_k} : \frac{B_{k-1}}{A_{k-1}} & \frac{K_k}{A_k} : \frac{K_{k-1}}{A_{k-1}} & \frac{O_k}{A_k} : \frac{O_{k-1}}{A_{k-1}} & 1 & & \\ & & & & & 1 \end{pmatrix}$$

Елементи даної матриці розраховуються з використанням наступних да-них:

B – власні оборотні кошти (власний капітал за вирахуванням вартості не-оборотних активів);

K – власний капітал;

O – загальний обсяг оборотних активів;

A – загальний обсяг активів.

Базовими елементами цієї матриці є:

$\frac{B}{O}$ – коефіцієнт забезпеченості власними коштами;

$\frac{K}{A}$ – коефіцієнт фінансової автономії (стабільності).

Базові елементи матриць є широко вживаними показниками фінансового стану, а інші елементи є проміжними і впливають на формування значень базових показників.

Далі аналізуються значення елементів матриці показників стану та структури капіталу. Значення менше одиниці окремих елементів матриці можуть характеризувати такі негативні ознаки:

- збільшення частки необоротних активів у власному капіталі;
- зменшення значення коефіцієнта забезпеченості власними оборотними коштами, тобто збільшення частки оборотних коштів, що формуються за рахунок запозичень;
- зменшення частки власних оборотних коштів в загальному обсязі активів;
- падіння суми власного капіталу порівняно з обсягом оборотних активів підприємства;
- зменшення значення коефіцієнта фінансової автономії, тобто зростання фактора залежності підприємства від своїх кредиторів;
- падіння частки оборотних коштів в активах.

Серед основних проблем структури капіталу слід виділити недостатнє забезпечення підприємства необхідними ресурсами, а саме недостатність власних оборотних коштів,

недостатність коштів на встановлення нового обладнання, ремонт існуючого обладнання. Можуть виникати проблеми і з фінансовим становищем, а саме велика сума дебіторської і кредиторської заборгованості, коли підприємство велику частину ресурсів у вигляді грошових коштів скоує в розрахунках.

Необхідно правильно і повноцінно оцінити можливість самого підприємства, його потужності, їх стан, перспективи випуску старої та нової продукції, можливості модернізації обладнання, встановлення менш енергоємного, використання ресурсозберігаючих технологій.

Підприємству необхідно встановити постійний контроль за витратами на виробництво продукції, врахувати економічну ефективність використання різних ресурсів, знаходити інші, більш дешевші шляхи виробництва продукції.

При прийнятті рішення щодо оптимізації структури капіталу фінансовий менеджер повинен використовувати принципи ефективної діяльності підприємства.

Література

1. Воронкова А.Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія / А.Е. Воронкова (ред.), Р.З. Вечерковські, Д.К. Воронков, Н.Г. Калюжна та ін. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2008. – 520 с.
2. Гудзь Т.П. Система раннього виявлення та подолання фінансової кризи підприємств: монографія / Т.П. Гудзь – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2007. – 166 с.
3. Загреба М.М. Підхід до формування системи показників діагностики кризового фінансового стану підприємства / М.М. Загреба // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету
4. Івашук Н.Л. Економіко-математичне моделювання динаміки фінансових показників діяльності підприємств: дис. канд. екон. наук: 08.03.02 / Н.Л. Івашук – Л., 1998. – 142 арк.
5. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко, Ю.С. Копчак – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.

Зайченко В.В., к.н.з держ. упр., доц., Савіцька І.М., асистент
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

У формуванні інноваційної моделі розвитку економіки України важлива роль належить аграрному сектору економіки і відтворенню задіяного у ньому людського капіталу. Саме від його кількісних параметрів та якісних характеристик залежить виробнича спроможність господарюючих ланок, що може забезпечити ефективне функціонування виробництва. Оцінка стану людського капіталу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Аграрний сектор України має досить потужний ресурсний потенціал: родючі чорноземи, сприятливі кліматичні умови, працьовиті та високоосвічені трудові ресурси, вигідне геополітичне розташування [1]. А це означає, що в умовах формування ринкових відносин та в епоху трансформаційних перетворень в соціально-економічній сфері якісне кадрове забезпечення сільськогосподарських підприємств України набуває особливого значення.

Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до його руйнації. Для України, яка згідно з рейтингом глобального Звіту ПРООН за індексом людського розвитку посідає 83 місце з 187 країн світу, що є майже найгіршим показником серед європейських країн, сутність першочергових проблем полягає у площині подолання бідності, збільшення тривалості життя, забезпечення якісної освіти упродовж усього життя [2].

Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн. випадків, або на 7%; посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення – за експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників; зростають показники старіння населення – за 2010–2014 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній кількості населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%.

Показники стану здоров'я всього населення нашої держави, зокрема сільського, є значно гіршими, ніж у країнах із соціально орієнтованою економікою. За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,3 р.) Україна знаходиться на 150-му місці серед 223 країн світу. Середня тривалість життя українських чоловіків на 16, а жінок на 11 років менша, ніж у країні з найвищою середньою тривалістю життя – Японії [3].

Треба зазначити, що кількісні характеристики людського капіталу тісно пов'язані з демографічними процесами, з показниками відтворення працездатного населення. Демографічна ситуація, що склалася нині в українських селах, є відображенням соціально-економічних умов життєдіяльності сільського населення. Визначальними характеристиками сучасної демографічної ситуації у сільській місцевості є: депопуляція, викликана, головним чином, природним скороченням населення, зростання кількості літніх людей разом із скороченням частки дітей, погіршення стану здоров'я, особливо населення у працездатному віці.

Серед головних причин зазначених тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – невиправдано низької оплати праці, особливо у сільській місцевості; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Внаслідок цього, на сьогодні, при середньому рівні безробіття серед населення працездатного віку в I кварталі 2014 року 8%, а у 9 регіонах України – понад 10% підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Усе це надає підстави очікувати, що дефіцит кадрів в найближчому майбутньому може стати вагомим чинником, який гальмуватиме подальший розвиток вітчизняної економіки і, відповідно, підвищення добробуту громадян України [4, 5].

Отже, відтік висококваліфікованих працівників з аграрних підприємств свідчить про втрату накопиченого людського капіталу (певних вмінь, досвіду, неформальних зв'язків). З метою збереження накопиченого людського капіталу та формування його нових рис в аграрних підприємствах потрібно підвищити рівень оплати праці висококваліфікованих працівників, забезпечити належні умови праці та відпочинку, стимулювати мотивацію працівників до саморозвитку та підвищення рівня кваліфікації. Адже нагромадження та ефективне використання наявного людського капіталу не тільки дає змогу досягти високої конкурентоспроможності, але й забезпечує раціональне і ефективне використання всіх виробничих ресурсів; можливість запроваджувати нову техніку, технології, освоювати виробництво нових видів сільськогосподарської продукції; випуск якісної продукції і продуктів її переробки; високу продуктивність та якість праці; можливість здійснювати різні види інноваційної діяльності.

Література

1. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грیشнова. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

4. Inna Savitska. The development of the human capital as a factor in the formation of the innovative economy model/ Modern scientific researches and developments: theoretical value and practical results – 2016: materials of international scientific practical conference. Bratislava, 15-18 March 2016.-K.: LLC “NVP” Interservice”, 2016.- p. 79-80.

5. Савіцька І. М. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки //НАУКОВІ ПРАЦІ. – 2015. – С. 94.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Рябоволик Т.Ф., к.е.н, викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

В умовах формування нових механізмів господарювання орієнтованих на ринкову економіку, перед аграрними підприємствами постає необхідність працювати по-новому. Вдосконалення управління діяльністю таких підприємств є неможливим без належної оцінки стану організації праці. І тому, дедалі більшого значення набувають проблеми умов праці, її оплата, мотивація, стимулювання працівників до продуктивної та якісної праці, оскільки з переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система організації праці зайнятого у ньому населення.

Трудова діяльність сільського населення має низку специфічних особливостей. На ефективність аграрної праці впливають якість оброблюваних земель і природно-кліматичні умови сільськогосподарського виробництва, сезонність та різна міра зайнятості працівників в залежності від пори року, використання в процесі діяльності живих організмів.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і системи оплати праці, які б сприяли її високій ефективності. Навіть матеріальне стимулювання, як складова системи оплати праці, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили.

Дослідження проблем низької оплати праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Низький рівень оплати праці у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу. Підвищення продуктивності праці не може бути дієвим без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства. В матеріальному стимулюванні працівників сільськогосподарського виробництва актуальним на сучасному етапі є вдосконалення оплати праці працівників трудових колективів, керівників і спеціалістів господарств і їх підрозділів у напрямі найбільш тісного зв'язку заробітків останніх з ефективністю господарювання.

Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура.

На мікрорівні проблему економічного зростання можна розв'язати запровадивши економічний механізм, що стимулюватиме безпосередніх товаровиробників до впровадження інноваційних технологій, спрямованих на зменшення матеріало- та

енергомісткості аграрної продукції. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці як в абсолютному, так і відносному вимірах.

Подальше вдосконалення існуючої на підприємстві системи оплати праці, спрямоване на підвищення її продуктивності, закріплення кадрів, збільшення обсягів виробництва та досягнення інших тактичних і стратегічних цілей, має відбуватися з урахуванням наступних принципів:

- самостійність підприємства в питаннях організації і оплати праці;
- випереджаючі темпи росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати;
- матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної та простої, розумової і фізичної праці, окремих професій, категорій і груп;
- індексація заробітної плати у відповідності до темпів росту інфляції;
- оптимальна питома вага заробітної плати в собівартості продукції;
- аналіз динаміки росту заробітної плати та окремих її компонентів.

З метою подолання негативних сторін сезонних видів робіт, доцільно організувати функціонування підсобних промислів, робота яких може призвести до попередження безробіття й забезпечити працею вразливі та незахищені верстви населення.

З метою припинення відтоку сільського населення в місто та зацікавити молодь працювати в аграрному секторі, слід провести роботу з ліквідації сезонних форм організації праці, шляхом розвитку промислових виробництв та промислів (особливо у зимові місяці), організувати матеріальне стимулювання праці робітників сільського господарства в такий спосіб, щоб молоді було придатніше працювати у рідному населеному пункті, ніж прагнути до більш високих заробітків у місті.

Використання трудових ресурсів підвищиться за допомогою активізації впровадження нових технологій і передових методів організації праці, вдосконалення мережі та поліпшення системи підготовки й перепідготовки кадрів для аграрного сектору, поліпшити соціальні умови життя населення.

Вирішення даних проблем в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом.

Іващенко С.В., аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України,
м. Київ, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ НАВИКІВ ТА УМІНЬ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Незважаючи на високий рівень освіченості населення та значну кількість випускників з вищою та професійно-технічною освітою, темпи економічного розвитку в Україні залишаються недостатньо високими; відповідно, невисоким також утримується рівень продуктивності праці. Однією з причин збереження такої ситуації є неефективність структурних реформ, нерозвиненість конкурентного середовища. Це обумовлює недостатньо ефективне використання трудового потенціалу країни, посилює дисбаланс між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг, який проявляється через невідповідність отриманих випускниками навиків вимогам роботодавців. Це підтверджує актуальність дослідження проблем використання навиків та умінь як важливої умови забезпечення професійного розвитку робочої сили в Україні.

Метою дослідження є дослідження напрямів впливу навиків на професійний

розвиток працівників та забезпечення їх відповідності вимогам роботодавців.

Розвиток професійних навиків працівників є основою для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності на ринку праці, що, у свою чергу, створює умови для покращення ефективності роботи підприємств.

У широкому розумінні, навиками – це індивідуальні характеристики, які можуть змінюватися в результаті впливу на освітнє середовище та інвестиції. Основним середовищем набуття навиків виступають заклади середньої освіти, хоча на формування професійних умінь також впливають такі чинники як сімейні обставини, робота, додаткові заняття тощо. У більшості випадків під терміном «навиками» розуміють «професійні знання, настанови, переконання та поведінку, які змінюються у процесі розвитку особистості та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик» [4, с. 12]. Навиками можливо розділити на наступні три групи: 1) когнітивні навиками – розумові здібності, які передбачають базові знання (освіченість) та складніше мислення (критичне мислення та вирішення проблем); 2) соціоемоційні навиками – поведінка та особисті якості, які допомагають ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (робота в колективі); 3) технічні уміння – спеціальні знання необхідні для виконання певної роботи.

На сьогодні в Україні існує невідповідність професійних навиків вимогам роботодавців, що знижує ефективність роботи підприємств. Згідно з опитуванням роботодавців в Україні (STEP), яке проводилося у 2014 році в чотирьох ключових галузях економіки (агровиробництво, агропереробка, відновлювальна енергетика та ІТ-сектор), близько 40% організацій повідомило про значний розрив між тими здібностями, якими володіють їхні працівники, та тими, які необхідні для досягнення поставлених бізнес-цілей. Здебільшого, невідповідність професійних навиків перешкоджає у відборі відповідного кандидата на посаду (професії високої складності та з володінням спеціальними технічними навиками до початку роботи) [4, с. 13].

Відповідно до результатів дослідження, більш конкурентоспроможними на ринку праці є працівники, які мають високий рівень професійних навиків, особливо соціоемоційних. На сьогодні базові когнітивні навиками виступають необхідною основою розвитку, тому більша увага приділяється соціоемоційним навиками (креативність, активність на ринку праці, швидка адаптація до умов праці). Однак в Україні дані навиками не розвиваються під час навчання у школі чи професійної підготовки [4, с. 16].

Враховуючи результати опитування роботодавців в Україні (STEP) 2014 року, було виділено базові складові соціоемоційних навиків на основі аналізу вакансій та результатів опитування домогосподарств та підприємств. Дані вміння допомагають керувати емоціями та поведінкою (контроль, стійкість, моральність), досягати поставленої мети та характеризуються спрямованістю на саморозвиток (мотивація досягнень), а також здатністю до роботи в колективі (командна робота) [4, с. 17].

Найкращий розвиток професійних навиків відбувається під час навчання, але в сучасній системі освіти слабо розвинута орієнтація на потреби ринку праці. Більшість роботодавців вважають, що випускники не володіють практичними навиками на необхідному рівні чи актуальними знаннями, хоча з кожним роком їхня кількість зростає, незважаючи на реальні потреби виробництва. Тому посилюється невідповідність рівня технічних умінь робітників потребам ринку праці, які постійно змінюються. Дана ситуація зумовлена недостатньо ефективною співпрацею роботодавців та системи освіти щодо розвитку матеріально-технічної бази (зокрема, у закладах професійно-технічної освіти відсутнє обладнання, яке використовується на підприємствах), формуванням навчальних програм з обмеженим залученням представників роботодавців, дефіцитом фінансових ресурсів.

Таким чином, реалізації можливостей працевлаштування та підвищення продуктивності праці в Україні сприятиме розвиток професійних навиків. Для

підвищення конкурентоспроможності на ринку праці робітникам важливо здобути відповідні базові навички (когнітивні, та основні соціоемоційні), щоб на наступному етапі отримати поглиблені технічні навички та краще адаптуватися до змін на ринку праці. Важливим чинником отримання професійних навичок високого рівня є покращення якості співпраці системи освіти та роботодавців для вдосконалення навчальних програм та приведення їх у відповідність з вимогами на ринку праці.

Література

1. Лісогор Л.С. Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи / Л.С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2009. – №2. – С. 58-67.
2. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України / М.О. Кримова // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №2. – С. 53-64.
3. Петрова І.Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії: Зб. наук. праць / за ред. І.Л. Петрової. – Вип.1. – К.: Таксон, 2009. – С. 127–135.
4. The World Bank. Skills for a Modern Ukraine / Report. World Bank Group. – Washington, DC, 2015. – 143 p.
5. The World Bank. STEP Skills Measurement Program - Snapshot 2014. – Washington, DC, 2014. – 34 pp.

Ільчук П.Г., к.е.н., доц.
Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна

ПЕРЕДУМОВИ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА БАР'ЄРИ ЇХНЬОГО ВХОДУ НА ЗАКОРДОННІ РИНКИ

Серед вітчизняних вчених теоретичні дослідження інтернаціоналізації знаходяться на початковому етапі. Зокрема її організаційно-економічне забезпечення аналізує Т. Б. Топольницька [1, с. 86]. К. Ю. Кватернюк зосереджується на формуванні фінансових ресурсів зовнішньоекономічної діяльності підприємства [2, с. 105-106]. У статті І. О. Кузнецової та О. С. Балабаш досліджуються основи конкурентних переваг підприємства на закордонних ринках [3]. Ресурсний потенціал підприємств на закордонних ринках досліджують Г. В. Климик та С. М. Приліпко [4, с. 74-77].

Узагальнюючи результати теоретичного дослідження інтернаціоналізації підприємств закордонними та вітчизняними науковцями, можемо виокремити передумови, необхідні для інтернаціоналізації українських підприємств: 1) володіння конкурентною перевагою, яка виникає з володіння матеріальними або нематеріальними ресурсами; 2) високий рівень «прихованості» нематеріальних активів; 3) привабливість закордонних ринків; 4) недосконалість ринків, що уможливорює використання конкурентної переваги; 5) досвід управлінських працівників ведення діяльності на закордонних ринках; 6) міжнародна орієнтація управлінських працівників.

Залежно від існування тих чи інших передумов інтернаціоналізації та відповідно до їхньої вагомості під час прийняття рішень про інтернаціоналізацію підприємства вибирають форми проникнення та присутності на закордонних ринках за різних етапів інтернаціоналізації.

Відповідно, використовуючи наявні передумови інтернаціоналізації та надаючи пріоритет розвитку трьох основних елементів інтернаціоналізації – формуванню ринкових взаємозв'язків (з метою отримання ресурсів (нематеріальних активів), до яких підприємство не має доступу на ринку країни базування), використання важеля співпраці з закордонними партнерами (з метою отримання доступу до більшої кількості ресурсів (нематеріальних активів), ніж його конкуренти та оптимізації входу на закордонні ринки), а також навчання (формуванням технологій швидкого навчання (управління інформаційними ресурсами та засвоєнням інформації) і трансформацією інформації у

нематеріальні активи, що дозволяє отримати конкурентну перевагу), українським підприємствам вдасться скористатись надзвичайно успішним досвідом інтернаціоналізації закордонних підприємств та забезпечить ефективність їхньої інтернаціоналізації.

Крім передумов, важливим є визначення бар'єрів, які перешкоджають входу українських підприємств на закордонні ринки (табл. 1).

Таблиця 1

Основні бар'єри входу українських підприємств на закордонні ринки та заходи, які доцільно застосовувати з метою сприяння їхньої інтернаціоналізації

№ з/п	Бар'єри входу українських підприємств на закордонні ринки	Рекомендовані заходи для подолання бар'єру входу
1	Недостатній рівень кваліфікації персоналу або недостатня кількість кваліфікованого персоналу	Розвиток внутрішнього потенціалу підприємств
2	Обмеженість величини оборотних активів для фінансування інтернаціоналізації	Використання фінансових інструментів
3	Обмеженість інформації щодо характеристик закордонних ринків	Спрощення доступу до закордонних ринків, інформатизація
4	Обмеженість інформації щодо рентабельності діяльності на закордонних ринках	Спрощення доступу до закордонних ринків, інформатизація
5	Обмеженість часу, який менеджери підприємства можуть витратити на управління інтернаціоналізацією	Розвиток внутрішнього потенціалу підприємств
6	Відсутність взаємозв'язків з потенційними контрагентами за кордоном	Розвиток внутрішнього потенціалу підприємств
7	Обмеження можливостей розроблення нових продуктів для підвищення рівня індивідуалізації задоволення потреб споживачів на закордонних ринках	Розвиток внутрішнього потенціалу підприємств
8	Обмеженість інформації щодо бізнес-процедур на закордонних ринках	Розвиток підприємництва та інноваційної діяльності
9	Обмеженість можливостей дотримання вимог, пов'язаних зі стандартами і якістю продукції відповідно до вимог на закордонних ринках	Розвиток внутрішнього потенціалу підприємств
10	Обмеженість інформації щодо юридичного супроводження інтернаціоналізації	Спрощення доступу до закордонних ринків, інформатизація

Джерело: розроблено автором

За даними табл. 1 можемо зробити висновок, що основні бар'єри входу українських підприємств на закордонні ринки пов'язані із обмеженістю внутрішнього потенціалу підприємств (5 з 10 основних бар'єрів). І лише один бар'єр пов'язаний із обмеженнями розвитку підприємництва та інноваційної діяльності. Отже, основними бар'єрами входу українських підприємств на закордонні ринки є обмеженість фінансових та інших власних ресурсів підприємств. Тоді як зовнішніх бар'єрів входу є суттєво менше.

Таким чином, зважаючи, що більшість бар'єрів входу на закордонні ринки пов'язані із внутрішнім середовищем підприємства, подолання таких бар'єрів є, насамперед, завданням підприємств.

Література

1. Топольницька Т. Б. Теоретичні засади організаційно-економічного забезпечення зовнішньоекономічної діяльності підприємства / Т. Б. Топольницька // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». – 2013. – № 2. – С. 84-88.

2. Кватернюк К. Ю. Особливості формування фінансових ресурсів зовнішньоекономічної діяльності машинобудівного підприємства / К. Ю. Кватернюк // Галицький економічний вісник. – 2012. – №1(34). – с. 102-108.

3. Кузнецова І. О. Здібність організації як економічна категорія [Електронний ресурс] / І. О. Кузнецова, О. С. Балабаш // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2012. – № 11 (182). Частина 1. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vsnu/2012_11_1/Kuznecova.pdf.

4. Климик Г. В. Формування стратегії розвитку ресурсного потенціалу аграрних підприємств Черкаської області в умовах ЗЕД / Г. В. Климик, С. М. Приліпко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №3. Т.2. – С. 74-77.

5. Ільчук П. Г. Проблеми формування та оцінювання маркетингових стратегій інтернаціоналізації українських підприємств: монографія / П. Г. Ільчук. – Львів : Новий світ-2000, 2015. – 464 с.

Іщенко Н.А., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах загальний фінансово-господарський стан підприємств значно погіршився. Обсяг матеріальних запасів на промислових підприємствах зменшився, грошових коштів та відвантаженої продукції – також, а величина дебіторської заборгованості зростає. Низька забезпеченість виробничих підприємств оборотними активами супроводжується низьким рівнем їх використання. У зв'язку з цим, особливої актуальності набувають питання управління оборотними активами підприємства з метою підвищення їх ефективності.

Метою дослідження є обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності управління оборотними активами підприємства.

Головна мета управління оборотними активами полягає в забезпеченні їх достатності для нормального функціонування підприємства, а також в найефективнішому їх використанні у виробничо-господарській діяльності. Розглянемо особливості управління окремими видами оборотних активів підприємства, а саме: управління дебіторською заборгованістю, запасами та грошовим коштом.

Оскільки від стану й обсягу дебіторської заборгованості залежать ліквідність активів і фінансова платоспроможність, то доцільним є впровадження ефективного механізму управління дебіторською заборгованістю підприємства, який передбачає такі етапи: формування показників платоспроможності покупців та їх оцінку; обґрунтування умов платежу та прийомів стягнення дебіторської заборгованості (надання відстрочки платежів, терміни, розмір, вартість кредиту, необхідність страхування кредиту за рахунок покупця, нагадування про дату платежів, можливості й умови пролонгації боргу, штрафні санкції); впровадження системи контролю за рухом дебіторської заборгованості; вибір підприємством прогресивних форм рефінансування дебіторської заборгованості (використання обліку векселів, факторингу та форфейтингу).

Управління запасами має велике значення як у виробничому, так і у фінансовому аспектах. Використання запасів підпорядковане єдиній меті – забезпеченню безперебійного процесу виробництва та реалізації продукції.

Ефективне управління запасами дозволяє знизити тривалість виробничого та всього операційного циклу, зменшити поточні витрати на їх збереження, вивільнити з поточного господарського обороту частину фінансових засобів, реінвестуючи їх в інші активи.

На підприємстві для ефективного управління запасами необхідно застосувати такі основні заходи:

1. Здійснити аналіз запасів товарно-матеріальних цінностей, що дасть змогу виявити рівень забезпеченості виробництва та реалізації продукції відповідними запасами товарно-матеріальних цінностей у попередньому періоді й оцінити ефективність їх використання.

2. Визначити основні цілі формування запасів.

3. Оптимізувати розмір основних груп поточних запасів за допомогою моделі економічно обґрунтованого розміру замовлення, яка використовується для оптимізації розміру виробничих запасів і запасів готової продукції.

4. Оптимізувати загальну суму запасів товарно-матеріальних цінностей, що включаються до складу оборотних активів.

5. Сформувати ефективну систему контролю за рухом запасів. При цьому доцільно використати систему контролю запасів («Система АВС»), яка концентрується на найбільш важливих категоріях з позицій забезпечення безперебійності операційної діяльності та формування кінцевих фінансових результатів.

Важливою частиною загальної політики управління оборотними активами є політика управління грошовими коштами, що полягає в оптимізації сукупного розміру їх залишку з метою забезпечення постійної платоспроможності й ефективного використання в процесі збереження.

Для ефективного управління грошовими активами на підприємстві необхідно:

1. Проаналізувати грошові активи підприємства в попередньому періоді. Основною метою даного аналізу є оцінка суми й рівня середнього залишку грошових активів з позицій забезпечення платоспроможності, а також визначення ефективності їх використання.

2. Оптимізувати середній залишок грошових активів.

3. Здійснити вибір ефективних форм регулювання середнього залишку грошових активів, а саме: скорочення розрахунків готівкою; прискорення оплати дебіторської заборгованості, у першу чергу, за рахунок використання сучасних форм її рефінансування; відкриття «кредитної лінії» в банку, яка забезпечує оперативне надходження засобів короткострокового кредиту при необхідності термінового поповнення залишку грошових активів; прискорення оплати коштів із метою їх поповнення на розрахунковому рахунку для забезпечення своєчасних розрахунків в безготівковій формі; використання в окремі періоди практики часткової попередньої оплати за поставлену продукцію, якщо це не призводить до зниження обсягу її реалізації.

4. Забезпечити рентабельне використання тимчасово вільного залишку грошових активів.

5. Побудувати ефективну систему контролю за грошовими активами.

Таким чином, організацію управління оборотними активами підприємства необхідно здійснювати на основі визначення і підтримки раціонального обсягу і структури оборотних активів, джерел їх формування, що забезпечуватимуть максимальні фінансові результати, за допомогою використання найбільш доцільної політики формування оборотних активів для досягнення максимальної ефективності їх використання.

Климова Н.П.

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины,
г. Гомель, Беларусь

ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Основным условием обеспечения высокой конкурентоспособности любой экономики являются инновации, то есть постоянное технологическое совершенствование всех сфер деятельности путем использования новых знаний. Наблюдая за динамикой некоторых показателей, характеризующих состояние инновационной и инвестиционной деятельности в Республике Беларусь, возникает ряд вопросов об эффективности инновационной деятельности в стране и о необходимости стимулирования данной деятельности. В последние годы все чаще говорится о том, что белорусские предприятия не привлекательны для инвесторов. Уровень обновления основных средств низкий, доходность основной деятельности также невысокая. Единственной возможностью совершить коренной пере-лом в экономике является создание и развитие высокотехнологичных производств, модернизация действующих

производств. Необходимо переходить от материалоемких производств к наукоемким, содержащим в стоимости выпускаемой продукции (услуг) высокий уровень интеллектуальных затрат.

Становление инновационной экономики в Беларуси сопровождается рядом негативных тенденций:

1. Низкая наукоемкость ВВП Беларуси, что вызвано кратным уменьшением финансирования научно-инновационной сферы.

Таблица 1

Наукоемкость ВВП Республики Беларусь в 2009-2011 гг.

Год	ВВП, млрд. руб.	Расходы на науку, млрд. руб.	Наукоемкость, %
2009	137 442	882,87	0,642
2010	164 476	1140,6	0,693
2011	297 158	2258,4	0,760
2012	527 385	3868,9	0,734

Наукоемкость в республике в 2009-2012 гг. колеблется в пределах 0,64-076%. Мировой опыт показывает, что при значении этого показателя ниже 0,4%, наука может выполнять в государстве лишь социально-культурную функцию. Только при значении выше 0,9% можно рассчитывать на влияние науки на экономическое развитие. В Европейском союзе критической считается наукоемкость ВВП в 2%. Абсолютными лидерами по этому показателю сегодня являются Израиль, Швеция и Япония, направляющие на нужды научных исследований и разработок от 3,5 до 4,5% от ВВП ежегодно. Китай тратит на научно-исследовательские разработки от 1,3 до 1,8% от ВВП каждый год. В России данный показатель колеблется в районе 1%.

2. Низкая инновационная активность белорусских предприятий. Удельный вес инновационных предприятий в развитых странах достигает 60-80%. Доля инновационных предприятий в СССР до его распада составляла 50%. По итогам 2012 года количество таких предприятий в общем объеме составило 22,8%. В сравнении с развитыми странами этот показатель является низким.

3. Вытеснение стран СНГ с рынка высокотехнологичной и наукоемкой продукции. По оценкам специалистов, страны бывшего Советского Союза обла-дают в совокупности 10–12 % интеллектуального потенциала планеты, но на рынке инновационной и высокотехнологичной продукции занимают в совокупности менее 1%. В результате в странах СНГ наблюдается многократный рост доли сырьевой составляющей в экспорте.

В Беларуси доля инвестиционных товаров в общем экспорте страны в первом полугодии 2012 года составила всего 11,3% от общего объема экспорта республики. При этом экспорт промежуточных товаров, включающий в себя в основном сырьевые ресурсы (калийные и азотные удобрения, химические во-локна и нити, нефтепродукты) составляет более 64% всего экспорта. Необходи-мо снижать долю сырьевого экспорта. Отметим для сравнения долю высоко-технологичной продукции в товарном экспорте развитых стран: США – более 32%, Великобритания – более 30%, Франция – около 23%.

4. Снижение численности работников, занятых исследованиями и разработками, за счет их оттока в другие сферы деятельности и за рубеж. Средний воз-раст научных работников высшей в Беларуси приближается к пенсионному. Кроме того, заметно снизился профессионально-квалификационный уровень персонала научно-инновационной сферы, о чем свидетельствует, например, уменьшение числа работников отрасли, имеющих научную степень, в основном за счет оттока относительно молодых ученых, имеющих степень кандидата наук.

Рассмотрим структуру основных источников финансирования внутренних затрат на исследования и разработки в целом по республике на рисунке 1.



Рис. 1 – Состав и структура источников финансирования внутренних затрат на исследования и разработки в Республике Беларусь в 2005-2012 году

Главным источником финансирования инноваций в 2012 году являются средства бюджетов 43,60%. Второе место после средств бюджетов в структуре источников финансирования инновационной деятельности занимают в 2012 году собственные средства – 26,56%. Средства иностранных инвесторов занимают 9,51 %, а средства других организаций – 19,77%.

Снижение или устранение влияния негативных факторов на инновационную активность является первоочередной задачей государства. Будущее за теми компаниями, которые способны усилить свою инновационную активность, использовать свой инновационный потенциал и встать на инновационный путь развития.

Коваль Л.А., к.е.н., доц., Романчук С.А., к.т.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

РОЗРОБКА КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В ІНТЕРЕСАХ ЕФЕКТИВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Засвоєння моделі інноваційного розвитку потребує переорієнтації традиційної роботи з кадрами. Інноваційна спрямованість кадрової стратегії має передбачати створення умов, за яких майже кожен працівник підприємства матиме можливість запропонувати нову ідею, оформити юридично нову пропозицію, прийняти участь в маркетингових дослідженнях, тому чи іншому етапі інноваційного процесу, реалізувати нововведення з орієнтацією на потреби ринку. Розробка та реалізація кадрової стратегії, означатиме не тільки збереження науково-технічного та винахідницького потенціалів персоналу, а передусім - реальну перспективу зміцнення конкурентоспроможності підприємства на ринку, а з нею - досягнення цілей соціальних партнерів у трудових відносинах - роботодавця та найманих працівників.

У підготовці кадрів важливо орієнтуватися на підготовку фахівців широкого профілю, які зможуть гнучко використовувати свої знання для розв'язання суміжних завдань, актуальним є укладання контрактів на підготовку управлінських кадрів у сфері інноваційного менеджменту, дефіцит яких є гостро відчутним. В кожному регіоні мають

бути тісними зв'язки інноваційних підприємств з вищою школою, перспективними слід вважати ідеї щодо створення навчально-науково-інноваційних комплексів, які за структурою об'єднують інноваційні компанії та університети.

У загальному вигляді кадрова стратегія інноваційного підприємства має передбачати три стрижньових блоки, а саме:

I. Задоволення якісних та кількісних потреб підприємства у конкурентоспроможній робочій силі (завдяки пошуку необхідних працівників на ринку праці; проведенню профорієнтації, якісному відбору майбутніх кадрів серед випускників навчальних закладів, цільовій підготовці кадрів за певним напрямом безпосередньо на підприємстві та за його межами, у закладах освіти на контрактній основі за рахунок підприємства, заохочення прагнень працівника до розвитку конкурентоспроможності тощо);

II. Оптимізацію розставлення кадрів, їх руху на підприємстві (управління професійною адаптацією працівників, атестація працівників; підготовка резерву кадрів на висування, планування кар'єри на основі вивчення індивідуальних потреб та інтересів, трудових мотивів, схильності до розробки та впровадження інновацій; визначення динаміки конкурентоспроможності персоналу, дослідження потенціалу кадрового зростання працівника, ротація кадрів, забезпечення взаємодії професійної і службової кар'єр тощо);

III. Створення необхідних умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу в інтересах ефективної інноваційної діяльності підприємства (інтенсифікація виробництва, гуманізація, інтелектуалізація праці, скорочення витрат часу, запровадження гнучких графіків роботи для персоналу, зайнятого інноваційною працею, гнучка система управління стимулами (моральне, статусне, матеріальне заохочення винахідництва та раціоналізації, ефективної праці та професійного самовдосконалення); створення тимчасових творчих колективів (інноваційних груп з числа вчених, інженерів, техніків, економістів, фахівців у сфері маркетингових досліджень, інноваційного менеджменту), залучення персоналу до участі в управлінні підприємством, власністю, прибутку тощо).

В основі нового бачення розвитку і використання людських ресурсів - орієнтація на висококваліфіковану робочу силу, інтегровану у систему виробництва: безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації; відмова від політики мінімальних вкладень в людські ресурси (дешева робоча сила гальмує розвиток НТР), гнучкість робочої сили і організації праці, "економіка участі", делегування відповідальності зверху донизу, творче співробітництво і партнерські взаємовідносини між учасниками виробництва.

Кожен працівник має розглядатися на підприємстві як потенційне джерело нововведень, тому акцент в управлінні працею менеджери мають робити саме на розвиток ініціативи і творчого відношення до праці, формування системи корпоративних цінностей, стрижнем якої має стати інноваційна культура. З нашої точки зору, кадрове управління інноваційного підприємства має спрямовуватися передусім на цільові зміни трудової мотивації людей, щоб досягти максимальної віддачі, високих кінцевих результатів в інноваційному процесі. Останнє можливо лише тоді, коли кінцевою метою кадрової стратегії стає максимальне наближення інтересів керівників підприємства (власників) і найманих працівників, реалізація їх трудових очікувань.

Література

1. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : «Степ», 2002. – 212 с.
2. Інноваційна складова економічного розвитку / [Л.К. Безчасний, В.П. Мельник, О.Г. Білоцерківець та ін.]; відп. ред. Л.К. Безчасний. – К. : НАН України, Ін-т економіки, 2000. – 262 с.
3. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Черкаси: «Маклаут», 2012.-320 с.
4. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. І.В. Крючкової. – К.: Основа, 2007. – 488 с.

ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сфера освіти, зокрема, вищої – найважливіше джерело ресурсів зростання економіки та розвитку суспільства. В умовах поширення суспільства знань та визначення інновацій як ключових факторів розвитку виробництва, система вищої освіти є початковою визначальною ланкою механізму реалізації інноваційно-орієнтованої економіки, що задає напрям руху, характер і якість соціально-економічних перетворень. Сьогодні в Україні спостерігається парадоксальна ситуація: в 2014 році з часткою охоплення населення вищою освітою в 45,8% [1], (які мають, власне, генерувати та втілювати інновації, забезпечувати розвиток) рівень безробіття серед спеціалістів з вищою освітою склав 47,1% [1]. Це свідчить про невідповідність ринку освітніх послуг запитам ринку праці, як мінімум, у кількісному визначенні спеціалістів за напрямками та спеціальностями підготовки.

Розглянути проблему якості людського капіталу змушують показники рівня ВВП на душу населення, що в 2014 році з показником в 3 014,6 дол. США [2], були менші показників розвинутих країн світу майже в 5 (Польща – 14 342 дол. США [1]), 10 (Італія – 34 908 дол. США [1]), 15 (Німеччина – 47 821 дол. США [1]) разів. Кошти державного бюджету, роботодавців, підприємців та фізичних осіб, вкладені в підготовку фахівців з вищою освітою, не виконують економічної функції забезпечення прибутку національної економіки.

Серед причин такого стану дослідники [3,4] відзначають невідповідність теоретичних знань і вмінь випускників ВНЗ практиці роботи підприємств. Так, відсутність практичного досвіду під час навчання значно знижує якість людського капіталу, оскільки не забезпечує необхідний рівень знань вмінь та навичок випускника ВНЗ. За таких умов конкурентоспроможність власника диплому на ринку праці зменшується в кілька разів – роботодавці відмовляються брати на роботу спеціалістів, що і дня не провели в реальних умовах функціонування підприємства.

Також, серед причин незадовільної якості отриманих в ВНЗ знань, самі випускники вказують "невідповідність викладання вимогам ринку праці" [5], тобто невідповідність наданої під час викладання дисциплін інформації реальному стану та розвитку підприємств. Дійсно, ґрунтуючись на передовому науковому досвіді, матеріал лекцій дисциплін, наприклад, економічного спрямування, розкриває прогресивні технології, методи та засоби досягнення ефективності реалізації окремої функції чи напрямку діяльності, залишаючи поза увагою той факт, що реалізувати дані методи чи технологію можна далеко не на кожному вітчизняному підприємстві з причини відсутності попередніх умов та використання концепцій і підходів до управління, далеких від тих, що відповідають ринковій економіці.

Метою дослідження є визначення форм і умов взаємодії бізнесу та вищої освіти з метою забезпечення належної якості підготовки та формування компетенцій випускників закладів вищої освіти, відповідних потребам сучасних підприємств в умовах переважання важливості інтелектуальних ресурсів над будь-якими іншими, а також практичного спрямування науково-дослідницької діяльності ВНЗ, що відповідає потребам і рівню розвитку економіки України.

Проблеми освіти і економіки повинні вирішуватися на основі стратегічного партнерства вищих навчальних закладів і представників бізнес-середовища.

В проєкті Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року, одним із завдань реформи є створення належного зв'язку між ринком праці та системою вищої освіти. До організаційного механізму реформи, серед інших, належить залучення

впливових осіб та організацій, які зацікавлені у досягненні мети стратегії, до ключових процесів функціонування закладів вищої освіти. На державному рівні планують здійснити розробку механізму утворення освітньо-наукових кластерів та запровадження в них режиму податкових канікул для новоутворених інноваційних підприємств [5].

Залучення стейкхолдерів до формування змістових складових процесу навчання можливе шляхом створення на базі ВНЗ консультативних пунктів з проблем бізнесу, до яких входитимуть як представники професорсько-викладацького складу, так і студенти, запрошення керівників ведучих підприємств до обговорень окремих тем, проведення практичних тренінгів та вирішення кейсів.

Таким чином, забезпечення якості людського капіталу – спільне завдання підприємців, керівників підприємств, вищих навчальних закладів, викладачів та студентів. Довгострокові відносини освіти та бізнесу мають забезпечувати обмін досвідом, знаннями, виробниче стажування, підвищення кваліфікації і, таким чином, гарантувати отримання знань та вмінь, що відповідають запитам бізнесменів та роботодавців щодо бажаного складу і рівня оволодіння компетенціями майбутніх працівників, забезпечуватимуть вирішення актуальних науково-практичних проблем реалізації інноваційно-орієнтованої економіки.

Література

1. Безкоштовні дані і статистика, їх аналіз, персоналізація і розповсюдження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [Knoema.org/com](http://knoema.org/com).
2. Валовий внутрішній продукт України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/gdp/>.
3. Грішнова О.А., Самарцева О.Є. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://primat.org/FILES/statia.pdf>.
4. Петюх В.М., Царенко О.С. Мотиваційні фактори спонукання випускників ВНЗ до професійної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/4617/1/53%20-%2058.pdf>.
5. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%2011_11_2014.pdf.

Anna Korzeniowska, PhD, Assistant Professor
Maria Curie-Skłodowska University in Lublin,
Faculty of Economics, Department of Banking

THE ANALYSIS OF PREFERENCES OF YOUNG POLISH PEOPLE TO USE OF PAYMENT CARDS

Most students in Poland are 20-25 years old. Many of them during their studies starts in gainful employment. From the first year of their study students often become banks clients, because they used a personal account to receive a scholarship and to receive financial support from their parents. Banks expect their loyal customers to continue this cooperation also after graduation so they strive to offer customized personal accounts to meet clients' needs by facilitating their access to settlement products, as well as insurance and even investment.

The aim of this work is to analyze the preferences of young Polish people for realizing payments by cash or cashless with the use of payment cards against the background of the payment card market in Poland.

In 2002 Poland, through adopting a law on electronic payment instruments, implemented the provisions of the Directive 2000/46/WE on running activities by institution of electronic money. According to law an electronic payment instrument (eip) is every payment instrument, including the access to funds at the distance, allowing the holder to perform operations via data

storage media or electronic identification of the holder necessary to perform a transaction, a payment card or an instrument of electronic money in particular [1].

An electronic money instrument is understood as an electronic device where electronic money is stored, and an electronic card in particular, which allows to submit the account and a hard disk drive [2]. So, every payment card is an electronic payment instrument which is defined by the law on payment services as a card allowing cash withdrawals or enabling lodging a payment order through the acceptor or transfer agent, accepted by the acceptor in order to receive means due to him [3].

By the Polish National Bank's data, at the end of 2Q 2013 there were 34,4m payment cards issued, 80,7% of which were debit cards, 18,4% credit cards, and 0,9% charge cards. Payments cards with the function of cash withdrawals from the cash dispenser accounted for 98,8% of the total. With regard to the type of security, the large part of cards on the market is hybrid cards, i.e. cards equipped both with a magnetic stripe and a microprocessor. These cards account for 87,39% of the cards functioning in Poland and they effectively replace the cards secured with only a magnetic stripe, which remain at the level of 12,2%. Only 0,36% (approx. 124 000) account for virtual cards [4].

Young people who only now enter onto the financial market are specific clients for banks. This generation is referred to as Generation Y. These are persons for whom the access to technology is vital. They feel at ease while using digital media and new technologies. Many of these persons regularly use social networks. They are prospective and at the same time difficult clients for banks. In December 2012 there was research carried out on a sample of 420 students which aimed at analyzing the attitudes of these persons towards cash and card payments. There were 257 females and 162 males in the group (one person did not mark the gender), and 92,8 % of the respondents were at the ages 19-26. Almost 77% of the respondents were full-time students, and for 75,5% of them their studies were free of charge. As for their domicile 26,9% of the respondents pointed at the country, and 41,9% - a city with the population over 200 thousand people. The rest pointed at smaller towns. About a half of the respondents declared that the average balance in their bank accounts do not exceed PLN 1000-1500.

Among the respondents, 33 persons declared they do not hold any payment card at all, 61,7% hold one debit card, and 9,3% - two or more. 17 persons (4% of the respondents) hold virtual cards, with 2 persons hold more than one card of this kind. 24,3% of the respondents hold one credit card, and 1,7% hold two such cards. 7 persons (1,7% of the respondents) declared holding a pre-paid card. Taking into account the system, in which cards operate, 5,7% of the respondents used Visa cards, 34,45-Mastercard, and 5% - both of them. Moreover, 4 persons pointed out they held American Express cards, 9% of the respondents either hold no card or they did not provide any answer to the question. This structure is similar to the share the two main card issuers have in the Polish market. By the end of 1Q 2013 the share of Visa in Poland was 60,3%, and the share of MasterCard -38,3% [5].

In the research young people (students) were asked about the factors which favor holding a payment card. Of 372 holders of various cards, it was most often declared that credit cards are more convenient (62,9%) and safer (48,3%) than cash. Over 40% of the respondents also pointed out that a card was a product sold by the bank together with the current account. The lowest number of the respondents acknowledged that the reason why they hold a card may be the possibility of a differed payment which is mostly related to credit cards. Although the majority of the students of full-time studies do not have any employment, and there is a large group of the unemployed among the extramural students, it turned out that the parents supporting a student are rarely the source of providing them with a payment card. Less than 10% of the debit card holders and only 2,95% of credit card holders indicated they received a payment card from their parents (Table 1).

Table 1

Factors which favour holding payment card by respondents

	debit card (number of respondents)	debit card (% of respondents)	credit card (number of respondents)	credit card (% of respondents)
It is more convenient than cash	234	62,90	81	21,777
It is safer than cash	180	48,38	53	14,25
It was attached to my personal account	163	43,82	52	13,98
The current trend is to hold a card	56	15,05	22	5,918
It gives possibility of the differed payment	25	6,72	23	6,188
It gives possibility to make use of promotions	46	12,36	34	9,14
Received from parents	34	9,14	11	2,96
Travel abroad	44	11,83	25	6,72
Others	1	0,27	3	0,81

Source: the author's own study

Poles compared with the citizens of the European Union demonstrate a high esteem for cash. It is confirmed by the analysis of a group of students, although it is evident they are willing to perform cashless clearings more by a payment card than an average Pole. Cash is mostly used by the respondents to settle payments for every day shopping which entails using it a few times per day. More than 47,5% of the respondents declared the use of cash a few times a day, and 45,3% using it while paying for shopping every day (Figure 1).

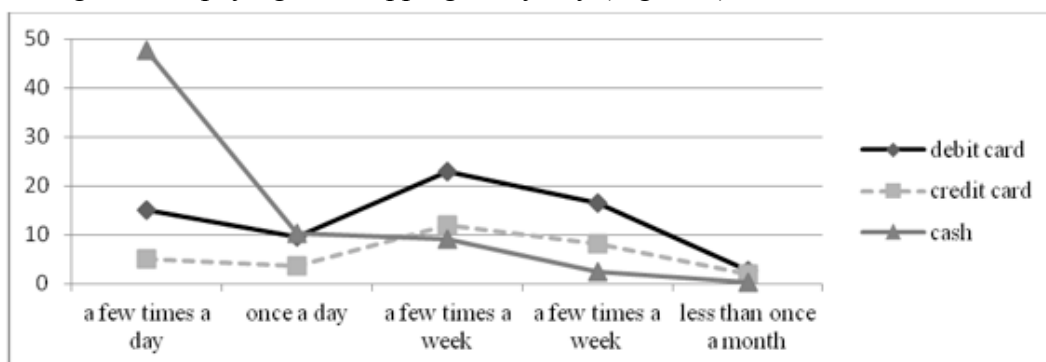


Figure 1. Frequency of card and cash usage among the respondents (%)

Source: the author's own study

In turn, the largest group of respondents uses both debit and credit cards a few times a week. (Fig. 1) mainly to pay for larger or occasional purchases. Young people also use payment cards for online purchases, but many people prefer to use other forms of non-cash payments in the internet. More than 3% of respondents indicated that they shop online for paying credit transfer or direct transfer from their bank accounts. (Fig. 2).

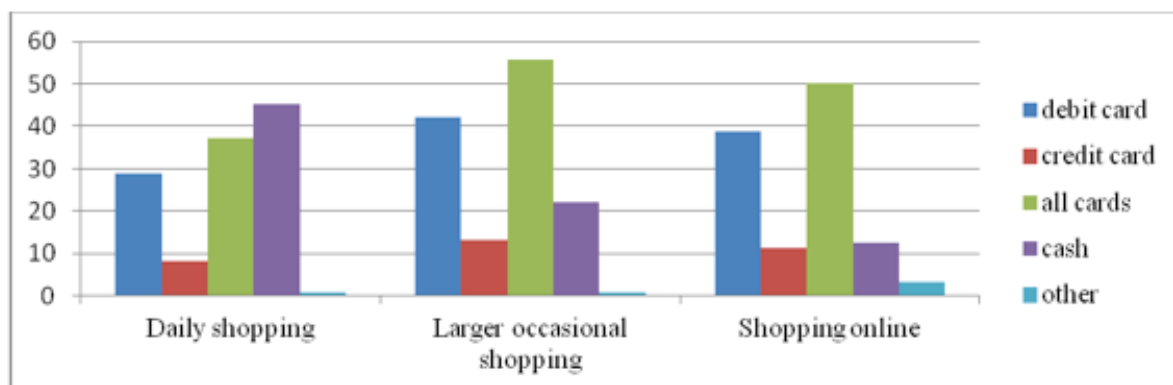


Figure 2. Reasons for card and cash usage by respondents (%)

Source: the author's own study

Given the course of study, the lowest percentage (about 88%) of cardholders is in the group of students of humanities and social studies (excluding students in economics). In the other groups, the students of economics, technical and physical sciences and life sciences, the percentage of cardholders is higher than 92%.

Analyzing the place of living declared by the student, we can conclude that the smallest group of cardholders is among residents of rural areas, which is much likely due to a poor need to have a card and which might be associated with a lower than in urban areas availability of POS terminals and other devices that accept card payments.

Young people have a relatively high protechnology attitude, so as evidenced from the research, they are more likely than the average adult citizen to use cashless payment instruments such as debit and credit cards. Due to the low income and security for the loan, they have relatively fewer credit cards than people holding regular employment.

Analyzing the preferences of young people for the use of the card one should expect a rapid development of non-cash payments in Poland as they become more and more popular with those generations of payment instruments who are entering the financial market.

References

1. The law of 12 September 2002 on Electronic Payment Instruments
2. Świecka B. (2007), *Detaliczna bankowość elektroniczna*, CeDeWu, Warszawa.
3. The law of 19 August 2011 on Payment Services, Journal of Laws of 2011 No 199, item 17175, as amended
4. Liczba wyemitowanych kart płatniczych na przestrzeni kolejnych kwartałów w latach 1998 – 2013, Narodowy Bank Polski, Departament Systemu Płatniczego, www.nbp.pl/home.aspx?f=/systemplatniczy/karty_platnicze.html, accessed on 11 September 2013
5. Narodowy Bank Polski, Informacja o kartach płatniczych. I kwartał 2013 r., NBP, Warszawa, June 2013.

Котенко Т.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ

Сфера сучасної освіти становить одну з найбільш інноваційних галузей, яка багато в чому визначає створення та розвиток інноваційного клімату й конкурентоспроможність економіки в цілому. Інакше кажучи, характер, швидкість і ефективність інноваційних процесів у різних галузях національної економіки та сферах діяльності істотно залежать від характеру й ефективності інноваційної діяльності у сфері освіти.

Однією з головних цілей сучасної освіти стає формування готовності особистості до життєдіяльності в інформаційному суспільстві, невід'ємним атрибутом якого є стрімкий розвиток і проникнення в усі сфери життя людини інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Саме ІКТ дають людині можливість керувати інформацією, одержувати до неї доступ і використовувати її, а також поширювати знання в усіх областях людської діяльності, забезпечуючи тим самим появу економіки й суспільства заснованих на інформації та знаннях. Застосовуючи інформаційні технології, вдається - по-перше індивідуалізувати навчальний процес. На лекціях, де, як правило, багато студентів володіють неоднаковим розвитком, знаннями і уміннями, темпом пізнання і іншими індивідуальними якостями, використання комп'ютера, дозволило кожному студенту працювати самостійно, рівень навчання слабких студентів при цьому підвищився, по-друге - розвиток самостійності студентів. При цьому, на самостійну роботу студента викладачу відводиться від 1/3 до 2/3 годин від загального обсягу навантаження по кожній дисципліні. По-третє - використання комп'ютера для звільнення студентів від рутинних операцій при вирішенні завдань або виконанні лабораторних робіт. Четверта можливість

- моделювання на комп'ютері деяких об'єктів праці. Застосовуючи інформаційні технології на семінарських заняттях, викладачі підвищують якість наочності в учбовому процесі (презентації, виконання складних графіків, таблиць і т. д.).

Значним чинником виведення нашої освіти на якісно новий рівень і покращення підготовки висококваліфікованих фахівців є не тільки комп'ютеризація навчального процесу, впровадження Інтернет-технологій, створення корпоративних мереж і віртуальних лабораторій, які дозволяють у реальному часі виконувати експериментальні дослідження в процесі аудиторних занять, тобто впровадження в освіту інноваційних технологій, та застосування цих технологій супроводжується радикальними змінами в методах і прийомах в організації навчального процесу й навіть у теорії та методології сучасної освіти.

Активно впроваджуються у наш час і такі технології як комп'ютерні навчальні програми, в тому числі гіпертекстові, мультимедіа, інтелектуальні та інші. У наш час, стало можливим говорити про те, що використання WEB-технологій для розробки і доставки навчальних курсів веде до розвитку нової моделі, парадигми навчання. До основних типів WEB-технологій, що застосовують у інноваційному навчанні, можна віднести такі:

1) Інтегровані навчальні пакети (ІНП) для розробки і доставки інноваційних курсів, для спільного використання інноваційних ресурсів, проведення тестування, оцінювання, конференцій.

2) Асинхронні комп'ютерні конференції. Нині активно розвиваються такі інструментальні засоби як W3 Interaktive Talk, WebBoard, NetForms, NetForum та інші. Вони дозволяють здійснювати сортування і архівування посилань, керування дискусією на відстані, структурування форуму і організація дискусій предметів, багаторівневу ієрархію посилань, будувати дерево посилань.

3) Синхронні навчальні конференції. Інструментальні засоби, такі як HoneyCom, RowWow, дозволяють організувати навчання на основі синхронної взаємодії студентів, тобто використовувати в навчальному процесі системи інтерактивного діалогу в реальному часі.

4) Дистанційна спільна групова робота. Останнім часом особливою актуальне набуло застосування спеціального програмного забезпечення "групвера" для організації дистанційної спільної групової роботи студентів. Використання та стандартних можливостей систем "групвера", як зберігання інформації, керування, базах даних, дозволяє розробляти спільні проекти в процесі інноваційного навчання [2]. Одним з прикладів «групвера» є система дистанційного навчання «Moodle», яка запроваджується в багатьох ВНЗ.

Слід зазначити, що перспективи розвитку ІТ в процесі вчення і пов'язане з цим розширення спектру видів навчальної діяльності призведуть до якісної зміни освітнього процесу та підвищення конкурентоздатності випускників ВНЗ.

Література

1. Котенко Т.М. Управління якістю підготовки фахівців, як засіб контролю / Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 26. – Кіровоград, КНТУ, 2009. – С.344-347
2. Мультимедійні технології як засіб оптимізації навчальної діяльності студентів / Режим доступу: http://www.ec-n.ru/21761420412161/1825172412187613151913_247271920172041314.htm
3. Жесан Р.В., Котенко Т.М. Особливості створення дистанційних курсів у вищих навчальних закладах / Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку інформаційних технологій в науці, освіті та економіці» - Луганськ: СНУ ім. В.Даля.- 2008. – С.32-40
4. Шибенюк М.О. Формування інформаційної культури і впровадження інформаційних технологій в освіту. –Харків. - 2008. – С. 44
5. Дистанційне навчання – це сучасно/ Освіта України. – 2013. - № 24. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/ua/comments/9845-distantiyne-navchannya--tse-suchasno.-gazeta-osvita-ukrayini--24-vid-17.06.2013>

ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ВАЛЮТНИЙ КУРС ГРИВНІ ДО ДОЛАРА США

Валютний курс – це співвідношення, за яким одна валюта обмінюється на іншу, або «ціна» грошової одиниці однієї країни, що визначена в грошовій одиниці іншої країни [1]. Розглянемо фактори, які впливають на валютний курс гривні до долара США (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори впливу на валютний курс гривні до долара США

№ з/п	Фактори	Характеристика факторів
1	Платіжний баланс	Це основний фактором, що формує валютний курс, оскільки він є підсумком всієї зовнішньоекономічної діяльності країни за певний період і безпосередньо визначає обсяг пропозиції валюти на ринку і попит на неї. Найбільший вплив на формування валютного курсу здійснюють ті статті платіжного балансу, які відображають поточні операції, зокрема результати торгівлі. Коли країна має позитивне сальдо торгового балансу, попит на її валюту збільшується, так як іноземні покупці повинні обмінювати більше своєї національної валюти, щоб оплатити продукцію, яку вони імпортують. Відповідно до цього зростає кількість валюти країни-експортера і це призводить до зростання курсу її валюти.
2	Рівень інфляції	Ціни на продукцію в Україні зростають швидше, ніж ціни на продукцію в США, відповідно це означає, що конкурентоспроможність української продукції порівняно падає, попит на ці товари скорочується, що призводить до падіння попиту на гривню.
3	Рівень процентних ставок	Інвестори вкладають свій капітал в найбільш інвестиційно привабливі проекти, тобто в ті проекти, які дають їм найбільший дохід за допустимого рівня ризику. Відповідно до цього, якщо процентні ставки в Україні є вищими, ніж в інших країнах, вкладники отримують більші доходи. Це призводить до припливу капіталу з-за кордону і як наслідок гривня зміцнюється.
4	Рівень безробіття	Рівень зайнятості безпосередньо впливає на економічне зростання. У міру підвищення рівня безробіття, споживчі витрати падають, тому що доходи та купівельна спроможність безробітних падає. У цей же час зайняте населення, аналізуючи майбутню економічну ситуацію в країні, як правило скорочує витрати, збільшуючи свої заощадження. Через зниження довіри і споживчого попиту, курс валюти також буде падає. З іншого боку, зростання безробіття зумовлює зниження ВВП в результаті чого курс національної одиниці падає.
5	Державний борг	Цей фактор пов'язаний з такими фактором як рівень інфляції. Якщо існує великий державний борг, то це розвиває негативний інвестиційний клімат у країні. Інвестори, передбачаючи зростання темпів інфляції, відводять свій капітал, що супроводжується зниженням курсу національної валюти.
6	Дії державних органів влади	Вплив на валютний курс державні органи влади здійснюють через заходи емісійної та кредитної політики, регулювання цін, введення податків, мит, затвердження законодавчих і нормативних документів. Інструментами спеціального державного впливу на валютний курс є валютна інтервенція національного банку, девальвація і ревальвація. Збільшуючи чи зменшуючи співвідношення національної та іноземної валюти в обороті країни, зокрема Національний банк України може регулювати курс національної валюти.
7	Політичний стан та стан економіки в цілому	Політичний стан і економічні показники країни можуть вплинути на «міцність» валюти. Країна з меншим ризиком до політичної нестабільності є більш привабливою для іноземних інвесторів. Збільшення іноземного капіталу, в свою чергу, призводить до підвищення курсу національної валюти. Країна зі здоровою фінансовою та торговельною політикою не залишає сумнівів у стабільності своєї валюти, проте країни, в яких висока ймовірність настання політичних страйків, війн може очікувати зниження курсу своєї валюти.
8	Очікування населення	Передбачаючи економічне зростання, інвестори скуповуватимуть валюту, очікуючи отримати більший дохід, а зі збільшенням попиту на іноземну валюту ростиме і курс самої валюти.

Джерело: систематизовано авторами на основі [2-4]

Аналізуючи коливання валютного курсу гривні до долара США у кінці 2015 р. – на початку 2016 р., а також на основі звіту фінансовому комітету Верховної Ради України та голови Національного банку України [5], основні фактори, що визначали зміну валютного курсу національної валютної одиниці такі: 1) фактори готівкового валютного ринку (паніка серед населення, сезонний попит банків, надлишкова ліквідність); 2) фактори міжбанківського валютного ринку, які можна розділити на фундаментальні (падіння цін на світових сировинних ринках, обмеження торгівлі з Російською Федерацією, девальвація валюти країн-торговельних партнерів України, черговий транш кредиту МВФ, імпорتنі закупівлі газу) та ситуативні (зимові свята, сезонні фактори, надлишкова ліквідність). Що стосується економічних факторів, то економіка України зараз перебуває у важкому стані. ВВП України за I-III квартали 2015 р. скоротився на 17,2%, 14,6%, 7,2% порівняно з відповідними значеннями 2014 р. Також у 2015 р., порівняно з 2014 р. індекс інфляції зріс на 18,4%, а вже у січні 2016 р. порівняно з січнем 2015 р. відбулося зростання на 6,2%. Відбувається зниження інвестиційної привабливості України (скорочення прямих та портфельних інвестицій в 2015 р. порівняно з 2014р. становить 14978 млн. дол. США та 2925 млн. дол. США відповідно), експорт товарів у 2015 р. знизився на 29,3% порівняно з 2014 р. [6]

Впродовж останніх 15 років курс гривні по відношенню до долара США зріс в 3,02 рази. Причинами цього є і світова фінансова криза, макроекономічні процеси, очікування населення, інфляційні процеси, вплив капіталовкладень, зменшення золотовалютних резервів країни, а також зміна фіксованого курсу гривні до долара США на вільно плаваючий. Щоб стабілізувати гривню потрібно, в першу чергу, нарощувати обсяги виробництва, збільшувати обсяги експорту продукції та шукати нові ринки збуту, стабілізувати та знизити рівень інфляції в країні шляхом переходу до режиму таргетування інфляції, заохочувати інвесторів, нарощувати обсяги золотовалютних резервів.

Література

1. Гроші та кредит : підручник / [П. Г. Ільчук, О. О. Коць, І. Ю. Кондрат, Н. Б. Ярошевич]. – Львів : Видавець ПП Сорока Т. Б., 2016. – 411 с.
2. Jason Van Bergen «6 Factors That Influence Exchange Rates» [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.investopedia.com/articles/basics/04/050704.asp.
3. Jeff Desjardins «8 Key Factors that Affect Foreign Exchange Rates» [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.compareremit.com/money-transfer-guide/key-factors-affecting-currency-exchange-rates.
4. Tejvan Pettinger «Factors which influence the exchange rate» [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.economicshelp.org/macroeconomics/exchangerate/factors-influencing.
5. Текст виступу голови НБУ Валерії Гонтаревої у Верховній Раді 05.02.2016 [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.slideshare.net/tsnua/05022016-57922929.
6. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

Кримчак О.А., студ. 4 курсу, Кравець І.М., к.е.н., доц.
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

БЕЗРОБІТТЯ ЯК МАКРОЕКОНОМІЧНА ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ

Після невдалих спроб реалізувати економічні реформи в Україні гостро постала проблема безробіття. Серед причин виникнення цього економічного явища є молодіжне безробіття, адже молодь без досвіду роботи зазнає найбільших труднощів у пошуку роботи, особливо щодо офіційного працевлаштування; структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні) в економіці, що виражаються у

впровадженні нових технологій, згортанні виробництва в традиційних галузях, закритті технічно відсталих підприємств; безробіття серед людей старшого віку; скорочення сукупного попиту на робочу силу; політика уряду в галузі оплати праці тощо. В результаті скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, відбуваються зміни в демографічній структурі населення, змін зазнає рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний) [1].

Проблеми та тенденції рівня безробіття та шляхи його мінімізації завжди привертала увагу вчених та практиків. Зокрема серед українських вчених вагомих внесок у вирішення цієї проблеми зробили В. Федоренко, П. Нікіфоров, А. Вольська, І. Петрова, А. Казановський, О. Котляр, В. Костиков, О. Рузавіна, І. Маслова та інші [2].

Українське суспільство намагається боротися з цим явищем. Так, відносини у сфері зайнятості та безробіття регулюються цілим комплексом нормативних актів: міжнародними нормативними актами, Конституцією України, законами та іншими нормативними актами, локальними нормативними актами. У законі «Про зайнятість» встановлені основи правового статусу безробітного громадянина: основні права і гарантії, обов'язки, відповідальність, визначено основні заходи соціального захисту безробітних [1].

Разом з тим, згідно з даними Держкомстату, незважаючи на уповільнення зростання безробіття у 2015 р., обсяги та рівень безробіття залишаються значними. Чисельність безробітних у січні-лютому 2016 р. становила 1,6 млн. осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,0%, а серед осіб працездатного віку - 9,4% економічно активного населення. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – 21,8% економічно активного населення. Попит на працівників скорочується практично в усіх видах економічної діяльності та по основних розділах класифікації професій. У січні-лютому 2016 року роботодавці проінформували державну службу зайнятості про заплановане масове вивільнення 83 тис. працівників, що на 24 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді 2015 року [3].

Система заходів щодо зниження рівня безробіття в Україні повинна охоплювати розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; надання підприємцям субсидій, премій та податкових пільг для найму додаткової робочої сили або переведення частини працівників на скорочений робочий день; державну підтримку нетрадиційним сферам зайнятості; стимулювання підприємців до навчання, перекваліфікації й подальшого працевлаштування додаткової робочої сили; залучення приватного (як вітчизняного, так й іноземного) капіталу в райони зі стійким рівнем безробіття; регулювання можливості працевлаштування за кордоном; стимулювання осіб, що отримують державну допомогу, до пошуку робочих місць; збільшення кількості стажистів у системі професійної освіти; заходи щодо квотування робочих місць для представників найуразливіших груп на ринку праці, безвідсоткові кредити, що надаються безробітним, які започатковують власний бізнес; організацію регіональними або місцевими органами влади у кооперації з окремими підприємствами або закладами соціальних (громадських) робіт тощо [4].

Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал. Зростають ризик соціального напруження, додаткові витрати на підтримку безробітних. Хоча безробіття вважається важливим стимулятором активності працюючого населення, проте воно є великим суспільним лихом. Всі країни світу прикладають багато зусиль для подолання безробіття, але жодній ще не вдалося ліквідувати його повністю.

Необхідність високого рівня зайнятості зафіксована в цілому ряді міжнародних

документів. Так, Статут ООН визначає повну зайнятість як одну з важливих цілей урядів країн - членів ООН. Рішення проблеми безробіття передбачає наявність політичної волі у проведенні макроекономічної та міжнародної політики, що сприяє економічному зростанню. У довгостроковому плані високий рівень зайнятості часто супроводжувався високим рівнем економічного зростання [5].

Література

1. Пазюк О., Пономарьова О. Проблеми безробіття в Україні // Україна: аспекти праці. – 2004. – №2. – С. 3-10.
2. Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://library.if.ua/book/63/4521.html>
3. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?Cat_id=30543
4. Соколова Т. М. Структура зайнятості та безробіття: проблеми та тенденції / Т. М. Соколова // Україна : аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 7-11.
5. Ломакін В. К. Світова економіка: підручник для вузів - 2-е вид., Перераб. і доп. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2003. - 735 с.

Левченко А.О., к.е.н., доц., Горпинченко О.В., аспірантка
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Світовий досвід засвідчує, що одним із способів подолання нестабільності в соціально-економічному розвитку суспільства є налагодження тісної взаємодії всіх учасників соціально-трудова відносин, зокрема у сфері професійного розвитку найманих працівників підприємств, організацій та держави, зокрема. У розвинених країнах світу, де держава та роботодавці забезпечують безперервність освіти, відбувається суттєве зростання рівня знань, умінь, компетенцій працівників, відбувається підвищення якості трудового життя, людського розвитку, створюються необхідні передумови для пошуків інноваційних процесів, набуття конкурентних переваг підприємствами та країною загалом.

Вітчизняна система професійного розвитку найманих працівників у супереч кращим світовим тенденціям є недосконалою, оскільки характеризується відставанням за кількісними та якісними показниками, поширенням формального підходу до організації навчання й підвищення кваліфікації як із боку роботодавців, так і найманих працівників, і зрештою – відсутністю позитивного впливу результатів підвищення кваліфікації на діяльність підприємств.

Проаналізувавши стан вищої освіти і професійної підготовки працівників в Україні та світі можна зробити наступні висновки: в нашій країні спостерігається дисонанс в збільшення працівників з вищою освітою та якістю освіти. Формування інноваційної моделі економіки потребує не тільки здобуття працівником лише вищої освіти, а і потребує постійного безперервного професійного удосконалення [2].

Однією із головних причин такого стану є небажання та неспроможність роботодавців витратити кошти на такі цілі. Як показали результати анкетування підприємств, проведені НДІ праці і зайнятості населення НАН України та Мінпраці, серед причин професійне навчання працівників є:

1. небажання інвестувати кошти в навчання працівників, пріоритетність залучення висококваліфікованих працівників зі сторони – 38,8 % опитаних;
2. побоювання втрати коштів, витрачених на професійне навчання працівників, унаслідок плинності кадрів – 32,6% опитаних;

3. недостатня зацікавленість працівників у підвищенні свого професійного рівня – 20,2% опитаних [1].

Таким чином, підвищення кваліфікації повинне бути не результатом, а засобом для підвищення продуктивності праці. З огляду на це, перспективними шляхами підвищення ролі професійного розвитку працівників на підприємствах у формуванні інноваційної моделі розвитку можуть стати:

– формування системи безперервної освіти, орієнтованої як на збільшення обсягів охоплення працівників професійним розвитком, так і на якісну перебудову системи освіти шляхом забезпечення відповідності освітніх послуг вимогам та потребам роботодавців та найманих працівників [4];

– вдосконалення і впровадження в Україні Національної системи кваліфікацій та Національної рамки кваліфікацій, що надасть можливість легалізації досвіду та знань, отриманих неформальним шляхом, сприятиме підвищенню мобільності працівників та їх конкурентоспроможності на вітчизняному та міжнародному ринках праці;

– подальший розвиток та удосконалення законодавчого забезпечення у сфері освітніх і професійних стандартів;

– розвиток інноваційної інфраструктури, здатної забезпечити ефективний обмін ідеями і можливостями, партнерську взаємодію між державою, науковими та освітніми установами, бізнесовими структурами.

Література

1. Алексеева Н.Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства [http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1\(61\)/136.PDF](http://www.kdu.edu.ua/statti/2010-2-1(61)/136.PDF)

2. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

3. Яцун О.В. Трансформація підходів до регулювання професійного розвитку фахівців як чинник підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи : [колективна монографія]. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка - / Кіровоград: Ексклюзив - Систем, 2015. — Ч. I. — 580 с.

4. Horpynchenko O.V., Levchenko O.A. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., (P. 159-161)

Лучик М.В., к.е.н., керуючий відділенням
ПАТ "Креді Агріколь Банк" в м. Київ, Україна
Лучик В.Є., д.е.н., проф., завідувач кафедри
економічної кібернетики і програмної інженерії

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Чернівці, Україна

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

В умовах глобалізації економіки все більше уваги приділяється питанням забезпечення економічної безпеки країни. Вектор розвитку аграрної науки має бути спрямованим на підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу, зростання продуктивності тваринництва, підвищення врожайності основних видів сільськогосподарських культур, ресурсозбереження тощо. Забезпечення конкурентоспроможності вітчизняного сільськогосподарського виробництва має відбуватися із врахуванням членства України в СОТ та можливого членства в асоціації

ЄС. Все це викликає необхідність розробки чіткої стратегії забезпечення економічної безпеки сільського господарства.

Проблеми економічної безпеки сільського господарства останніми роками плідно досліджують К. Волощук, О. Гривківська [1], В. Жмуденко [2], Н. Кулагіна [3], О. Левченко, О. Скидан [4], Н. Третяк, О. Щекович та ін.

Недоліком нинішнього стану сільського господарства є відсутність чітко визначених пріоритетів. Одним з таких пріоритетів є не достатнє приділення уваги взаємозв'язків всіх галузей національної економіки. Так, розвиток лише галузі рослинництва не сприяє розв'язуванню соціальних питань на селі, слабо підвищує зайнятість сільського населення, розвитку сільської інфраструктури тощо. Лише одночасний розвиток галузей рослинництва і тваринництва здатний дати поштовх ряду галузей народного господарства: харчової промисловості, виробництва мінеральних добрив, машинобудуванню, освіти, будівництва, транспорту та зв'язку. Таким чином, виникають передумови вирішення ряду соціальних питань. Отже, необхідно комплексно активно розвивати сільське господарство країни, що дасть змогу створити додаткові робочі місця, припинити масову міграцію сільських жителів у міста, підвищити народжуваність життєвий потенціал населення.

Механізм забезпечення економічної безпеки сільського господарства (рис. 1) має обов'язково враховувати наявний потенціал економічного механізму державного управління.

Повинна бути науково обґрунтована нормативна база розрахунку фінансової підтримки сільського господарства, діюча фінансово-кредитна система має забезпечувати потрібний рівень залучення фінансових коштів в аграрний сектор. Реалізація ефективного механізму економічної безпеки сільського господарства дозволить вирішити таких завдання:

- розвиток виробничої кооперації уздовж технологічних ланцюжків галузі і в сфері реалізації готової продукції;

- встановлення довгострокових партнерських відносин між сільськими товаровиробниками та підприємствами харчової промисловості, а також кредитно-фінансовими установами через розвиток товарного кредиту та фінансового лізингу;

- поліпшення інвестиційних умов в галузі, концентрації інвестиційних ресурсів на пріоритетних напрямках її розвитку;

- впровадження прогресивних технологій в сільське господарство, технологічне і технічне оновлення;

- розвиток ринкової інфраструктури;

Дія механізму забезпечення економічної безпеки сільського господарства повинна спрямовуватись на досягнення єдності інтересів суб'єктів господарювання сільського галузі, виявлення та попередження загроз, протидія суб'єктам загроз. Системний підхід до побудови механізму дозволив врахувати реальні умови функціонування галузі сільського господарства і чітко окреслити блоки формування і забезпечення економічної безпеки зі схемою дії та взаємодії елементів [5, с.80-81].

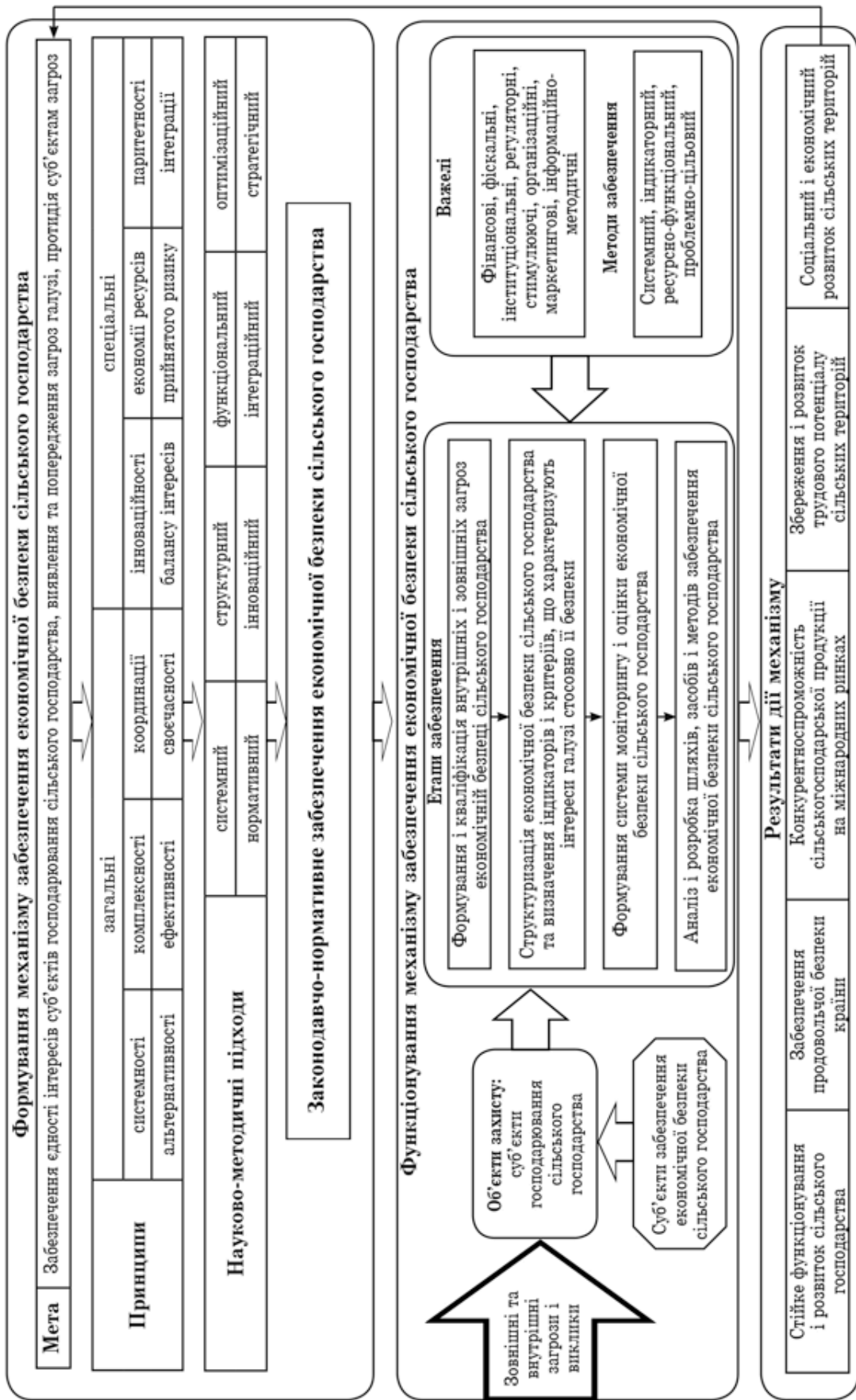


Рис. 1. Механізм забезпечення економічної безпеки сільського господарства
Примітка: розроблено автором

Процес забезпечення економічної безпеки сільського господарства повинен включати: формування системи внутрішніх і зовнішніх загроз економічній безпеці галузі; визначення принципів, критеріїв, індикаторів, які характеризують інтереси галузі щодо забезпечення її економічної безпеки; формування системи моніторингу і оцінки економічної безпеки сільського господарства; аналіз і розробка шляхів, засобів і методів забезпечення сільського господарства.

Література

1. Гривківська О.В. Забезпечення фінансової безпеки сільського господарства: монографія / О.В. Гривківська. – Тернопіль: Астон, 2012. – 340 с.
2. Жмуденко В.О. Оцінка проблем економічної безпеки в аграрній сфері / В.О. Жмуденко // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. – Харків, 2009. – Вип. 14. – С. 84-89.
3. Кулагина Н.А. Диагностика финансовой компоненты при оценке экономической безопасности хозяйствующих субъектов аграрной сферы / Н.А. Кулагина // Экономические науки. – 2012. – 3(88). – С.132-136.
4. Скидан О.В. Продовольча безпека як пріоритет аграрної політики: проблеми інституціоналізації / О.В. Скидан // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=154>.
5. Лучик В. Економіко-математичне моделювання механізму забезпечення економічної безпеки аграрної галузі / В. Лучик, М. Лучик // Економічна безпека держави та суб'єктів підприємницької діяльності в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (Львів, 15-16 травня 2014 р.) / упоряд. А.М. Штангрет; редкол. : О.І. Амоша, К.Б. Волошук, О.І. Лайко та ін. – Львів: Укр. Акад. друкарства, 2014. – 152 с. [с.78-81].

Лучко І.В.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького,
м. Черкаси, Україна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ

Туризм є однією з найважливіших галузей світової економіки, яка динамічно розвивається. За прогнозами ЮНВТО темпи розвитку міжнародного туризму у період з 2010 до 2030 року становитимуть 3,3% щорічно. При цьому спостерігається тенденція збільшення туристичних потоків у країни з економіками, що розвиваються [4]. Актуальність дослідження даної теми обумовлена тим, що Україна має вагомі об'єктивні передумови розвитку туристичної галузі. І величезна роль у цьому процесі відводиться людському фактору.

Туристична індустрія унікальна тим, що персонал підприємств є складовою частиною туристичного продукту. Така особливість дозволяє розглядати персонал сфери туризму як найважливіший ресурс, який має постійно нарощувати людський капітал.

Людський капітал (human capital) — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [1].

Таким чином інвестиції у людський капітал стають ваговою передумовою ефективного розвитку туристичної сфери. Освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, пошук економічно значущої інформації, мобільність робочої сили, виховання і догляд за дітьми відносяться до основних напрямів «людських інвестицій» [3].

При розгляді людського капіталу туристичної сфери цілком закономірно виникає питання про вимірювання його параметрів. Рекомендується використовувати дві групи показників – якісні та кількісні.

До кількісних показників виміру людського капіталу туристичної сфери можуть бути віднесені: загальна кількість зайнятих у туристичній галузі; співвідношення кількості працівників санаторно-курортних, готельних і туристичних підприємств, а також суб'єктів, що надають екскурсійні послуги; кількість обслужених туристів на 1 працівника; обсяг реалізації туристичних послуг на 1 працівника; середня заробітна плата працівників туристичної галузі; співвідношення заробітної плати працівників сфери туризму в різних регіонах країни [2].

До якісних показників слід віднести: рівень освіти працівників туристичної індустрії; рівень професіоналізму різних категорій працівників; рівень володіння інформаційними технологіями; здатність і мотивацію до навчання; психологічну стійкість і вміння справлятися з конфліктними ситуаціями; здатність до ефективних комунікацій.

Якщо персонал туристичної сфери розглядати саме як людський капітал, то потрібно враховувати також особливості фізичного та морального зношення, які мають значно більший вплив на туризм, ніж на інші галузі економіки [5]. Фізичне зношування людського організму та економічне старіння (моральне зношування) внаслідок застарівання знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти ставить перед підприємствами туристичної сфери завдання або постійного його оновлення, або раціонального інвестування у людський капітал. Особливістю людського капіталу є також те, що у процесі використання він не лише зношується, а й збагачується за рахунок надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій. Якщо ж у процесі використання людського капіталу постійно робляться додаткові інвестиції у безперервну освіту, здоров'я тощо, то його якісні й кількісні характеристики (обсяг, цінність, якість) можуть поліпшуватися протягом майже всього життя людини.

Отже, оцінюючи роль людського капіталу у туристичній сфері, слід зазначити, що навіть ефективне використання матеріальних і нематеріальних ресурсів не забезпечить високого рівня продуктивної діяльності підприємств туристичної сфери. Потрібна рушійна сила запуску в дію таких ресурсів, яка забезпечить ефективне використання всіх ресурсів та організує подальше їх відтворення. Реалізація цих завдань, безперечно, здійснюється персоналом підприємства, але якість виконання залежить від рівня розвитку людського капіталу.

Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г. Т. Завіновська та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, Держ. ВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с.
3. Прошак, Г. В. Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект [Текст] / Г. В. Прошак // Науковий вісник Національного лісо-технічного університету : збірник науково-технічних праць. – 2008. – Вип. 18.4.
4. «Туризм: перспектива 2030» довгосрочний прогноз ЮНВТО / Електронний ресурс/ - Режим доступу <http://media.unwto.org/ru/press-release/2011-10-12/k-2030-godu-chislo-mezhdunarodnykh-turistov-vyrastet-do-18-milliardov>
5. Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку // Економіка і прогнозування. - 2005. - №2. - с.64-74

СПЕЦИФІКА ВИЗНАЧЕННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

В економічній літературі існують різні підходи до визначення показника податкового навантаження, як на макро, так і на мікрорівні, що відрізняються між собою як за кількістю податків, які включаються до розрахунку податкового навантаження, так і у визначенні інтегрального показника, з яким співвідноситься сума податків [1; 2; 3; 4; 5]. Таким чином, універсальної методики оцінки податкового навантаження на різних рівнях економіки (слід зазначити, що на галузевому рівні цьому питанню взагалі майже не приділяють уваги), а також для різних об'єктів аналізу, наразі не існує.

Ґрунтуючись на найбільш розповсюдженій методиці визначення показника податкового навантаження, що розраховується відношенням суми податкових платежів, які надійшли до бюджету до валового внутрішнього продукту/валової доданої вартості та враховуючи специфіку галузі, пропонуємо податкове навантаження для галузі сільського господарства розраховувати в розрізі його номінального та реального рівнів.

Номінальний рівень податкового навантаження характеризує питому вагу сплачених податкових платежів суб'єктами господарювання даної галузі у величині валової доданої вартості створеної галуззю й визначається за формулою:

$$ПН_n = ПП_{заг} / ВДВ_{гал}, \quad (1)$$

де $ПН_n$ – номінальне податкове навантаження в галузі сільського господарства;

$ПП_{заг}$ – загальна сума податкових платежів, що надійшли від суб'єктів господарювання галузі;

$ВДВ_{гал}$ – валова додана вартість галузі.

Розрахунок номінального рівня податкового навантаження за вказаною формулою дозволить здійснювати міжгалузеві порівняння в межах галузей національної економіки.

Однак, на відміну від інших галузей, на величину податкового навантаження в сільському господарстві здійснює вплив наявність державної підтримки галузі, як прямої у вигляді бюджетних дотацій, компенсацій, які значно перевищують показники по інших галузям національної економіки так і непрямой – у вигляді податкових пільг. З урахуванням зазначеного, пропонуємо використовувати уточнений показник податкового навантаження, тобто показник реального рівня податкового навантаження, що корегується на величину фактично отриманих сільськогосподарськими товаровиробниками коштів державної підтримки. Відтак, реальний рівень податкового навантаження характеризує питому вагу сплачених податкових платежів суб'єктами господарювання даної галузі, скорегованих на величину фактично отриманих коштів прямої та непрямой державної підтримки у величині валової доданої вартості створеної галуззю й визначається за формулою:

$$ПН_p = (ПП_{заг} - КДП_{пр} - КДП_{непр}) / ВДВ_{гал}, \quad (2)$$

де $ПН_p$ – реальне податкове навантаження в галузі сільського господарства;

$ПП_{заг}$ – загальна сума податкових платежів, що надійшли від суб'єктів господарювання галузі;

$КДП_{пр}$ – кошти прямої державної підтримки (бюджетні дотації, доплати і компенсації);

$КДП_{непр}$ – кошти непрямой державної підтримки (податкові пільги);

$ВДВ_{гал}$ – валова додана вартість галузі.

З огляду на означені підходи щодо визначення показника податкового навантаження отримуємо значення показників номінального і реального податкового навантаження,

величина відхилень за якими коливається в межах від 1,09% до -2,36% у 2010 р. та від 0,84% до -4,86% - у 2014 р. (табл. 1).

Таблиця 1

Розрахунок податкового навантаження в галузі сільського господарства

Показники	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Номінальний рівень податкового навантаження, %	1,09	0,88	0,83	1,19	1,04	0,84
Реальний рівень податкового навантаження, %	-2,36	-4,68	-3,10	-4,97	-4,61	-4,86

Джерело: розраховано автором

Таким чином, використання показника реального податкового навантаження (авторський підхід узагальнений на рис. 3.9) є більш доцільним з точки зору оцінювання ефективності дії механізму управління оподаткуванням сільськогосподарських товаровиробників.

Література

1. Жарко Р. П. Окремі аспекти оцінки податкової системи України як інструменту регулювання розвитку підприємницької діяльності / Р. П. Жарко // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – № 5. – С. 11-16.
2. Луніна І. О. Податкова політика України у контексті створення умов для економічного зростання / І. О. Луніна // Економіка України. – 2000. – № 9. – С. 126-142.
3. Скрипник А. Оцінка податкового навантаження і детінізація фонду оплати праці / А. Скрипник, Г. Гендлер // Економіка України. – 2007. - № 5. – С. 17-25.
4. Соколовська А. Теоретичні засади визначення податкового навантаження та рівня оподаткування економіки / А. Соколовська // Економіка України. – 2006. – № 7. – С. 4-12.
5. Шабліста Л. М. Податки як засіб структурної перебудови економіки : [монографія] / Л. М. Шабліста. – К. : Інститут економіки НАН України, 2000. – 217 с.

Миرونчук І.П., студ. 4 курсу, Кравець І.М., к.е.н., доц.
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Актуальність. Ринкова економіка в сучасних умовах неможлива без використання людського капіталу. Завдяки йому підприємство стає більш конкурентоспроможним на ринку, маючи переваги у вигляді інновацій, ноу-хау при відносно однакових рівнях вкладених коштів. Рівень освіти та професійної підготовки людського капіталу - це один із факторів підвищення продуктивності та сталого розвитку підприємств. Інвестиції в людський капітал призводять до економічного зростання, що визначає актуальність інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку економіки.

Мета дослідження. Метою дослідження є визначення особливих моментів у процесі інвестування в людський капітал та характеристика основних шляхів його розвитку.

Виклад основних результатів. Інвестування в людський капітал – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації тощо) задля досягнення певного економічного результату [1].

Інвестиції у людський капітал - це будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію й продуктивні здібності людини і в подальшому приносять їй дохід. Витрати, що сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано дедалі значнішим доходом у майбутньому [2].

Усвідомлення потреби дбати про майбутнє і здійснювати хоча б мінімальні інвестиції у свій власний людський капітал призведе до розвитку економіки та її

переорієнтації, суспільства в цілому.

Інвестиції в людський капітал мають особливості, що відрізняють їх від інших видів:

- віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто чим раніше зроблено інвестиції в людину, тим довше, за інших рівних умов, вони даватимуть віддачу;

- порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому;

- характер, масштаби і види інвестицій у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями та традиціями суспільства, менталітетом народу [3, с. 186].

Існує кілька видів інвестицій у людський капітал, однак, напевно, інвестиції у освіту є найважливішими і найпоширенішими серед усіх. Освіта формує працівників, які стають більш кваліфікованими і продуктивнішими, отримавши знання і навички, які можна в подальшому застосовувати на практиці.

Витрати на охорону здоров'я також мають велике значення. Рівень здоров'я - результат витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування й поліпшення життєвих умов - продовжує тривалість життя, підвищує працездатність і продуктивність праці. Нарешті, витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць відносно низької продуктивності праці в місця з більш високою продуктивністю, збільшують тим самим результати використання свого людського капіталу [4]

Відтак інвестиції у людський капітал - це всі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі та які сприяють зростанню у майбутньому продуктивності і доходу працівника [5, с. 100].

Висновки та пропозиції. На даний час діяльність країни у сфері освіти, охорони здоров'я і професійної підготовки має найбільше привертати увагу уряду. Так як, людський капітал, що створюється лише в результаті інвестицій і накопичений людиною, визначений достатнім запасом здоров'я, певних знань, навиків сприятиме підвищенню продуктивності праці й ефективності виробництва і завдяки цьому збільшуватиметься матеріальний добробут людини і економічна стабільність держави.

Отже, на нашу думку, в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, і якщо українське суспільство зможе усвідомлено та цілеспрямовано вкладати інвестиції у свій розвиток, то воно, безперечно, досягне високого економічного зростання і зможе забезпечити конкурентоспроможність національної економіки.

Література

1. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О. М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 87.
2. Подра О. П. Еволюція поглядів на людський капітал / О. П. Подра // Економіка України. – 2011. – №3. – С. 17
3. Гейц В. М. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доп. / за заг. ред. В. М. Гейця, А. І. Даниленка, М. Г. Жулинського, Е. М. Лібанової, О. С. Оніщенка. – К.: НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.
4. Диба О. М. Соціальна сфера й особливості інвестування у людський капітал / О. М. Диба // Вчені записки. – 2010. – №12. – С. 35
5. Мусієнко В. Д. Проблема інвестування в активи людського капіталу / В. Д. Мусієнко, Н. А. Молозіна, А. М. Замараєва // Вісник Криворізького національного університету. – 2012. – № 31. – 292 с.

THE USE OF E-BANKING BY HOUSEHOLDS IN LUBLIN VOIVODSHIP

A fast development of modern technologies started at the turn of the 20th and 21st centuries. In fact, it covered all the sectors in the economy including banking. The arrival of new IT solutions resulted in the increase of clients' demand as for services offered to them, which, in turn, favored the improvement of the quality and various types of services offered by banks. The impact of new technological solutions on economy and the society brought about dramatic changes in modern banking. Banks which are aware of the changes undergoing in the society, try to tailor the offer of their services to provide their clients with the best possible access to them without time or area limitations. Introducing new access channels as well as new financial services, often thought to be identical as the idea of e-banking, has not only the aspect of building up long-term relation between the bank and the client but it is also considerably related to cost cuts of direct service. Due to automation of the services of processes, the cost of account services is falling systematically, a number of bank branches is decreasing, and the spending on employment is reduced. Therefore, banks are interested in investing in e-banking.

The subject of this article is to analyze the first area and to verify the commonness of various solutions of e-banking as well as to examine how these solutions are assessed by bank's clients. A big contribution to this article is the research carried out among 365 households from Lublin Voivodship, which was run within the project by the Banking Department of Maria-Skłodowska University in Lublin.

While defining generally the concept of e-banking one should point out its functional aspect, i.e. the ability to provide the bank's client with access to services via a wide range of electronic carriers. Its essence lies in using the bank's system of an electronic payment transfer without the circulation of paper documents. It means including the client as a user into computerized bank system while, at the same time, maintaining a proper level of security both for a transaction and the bank itself [1]. However, in the subject literature there are a few ways of defining e-banking. One of them presents e-banking as a set of technical means allowing access to bank services. In this context of e-banking one may refer to the definition worked out by the experts of the American service BankersOnline.com stating that „E-banking is the general notion for defining electronic procedure allowing the client to perform e-banking, without physically visiting the premises of the institution”[2]. A similar interpretation of this concept is given by T. Kulisiewicz, who understands e-banking as [3]: „a set of IT means allowing online access to a bank account”. A wider approach defines e-banking as a service. This concept is proposed by W. Chmielarz, who treats e-banking as one of modern forms of providing bank services which makes their use possible in any area [4]. Such an approach is also argued for by legislation applied in Poland, namely, the Act of 12 September 2002 on Electronic Payment Instruments [5].

The shift in the Polish society's attitude towards e-banking and the dynamic growth in its common use are indicated by the fact that at the end of 2012 a number of individual clients with bank agreements giving access to e-banking services was nearly 20,8m, which accounted for the majority of the bank account holders [6]. By comparison, at the end of 2010 there were 16,2 such persons, which shows nearly a 30% increase over two years.

The development of e-banking is also proved by the dynamic increase in the number of active bank account holders, in 2006 only 4,3 Poles were recognized as active bank account holders, i.e. persons who at least once a month log into their own accounts and perform monthly more than four electronic transfers. At the end of 2012 there were already well over 11m of

such persons. It proves an increase by more than 164% over six years. In this way not only the number of persons using services of e-banking increased but also the frequency of its use which only fast development. It is worth noting, that over the last two years the fell considerably which may prove market saturation and the big maturity of Polish sector of e-banking.

While discussing the e-banking market in Poland, it is worth referring to the results of the research done by Homo Homini for Deutsche Bank in 2012. They show the Internet has become the main channel of using bank services, as it was pointed at by more persons than at performing operations directly in the bank branch. The fact that new technological advances get more confidence with bank clients is also proved by the results of this research where bank operations performed via call center were indicated by as many as 11,3% of respondents and the use of application downloaded on a mobile phone – by another 4,4%.

The assessment of e-banking was one element of the survey research done within the scientific project „The Use of Bank Services by Households in Lublin Voievodship” carried out by the Department of Banking of Faculty of Economics at Maria Curie-Skłodowska University in Lublin. The research covered 365 respondents from Lublin Voivodship. The questionnaire was filled in by 231 females and 134 males who accounted for 63,29% and 36,71% of the sample respectively. The respondents aged 21-30 were predominant (approx. 39%), the smallest group made up persons under 20 (3,84%) and those over 60 (nearly 5,48%). The other age groups 31-39 and 50-59 had a similar share in the sample at the level of 16-18%.

Among the respondents the majority of persons had a university degree (nearly 36%), and a secondary school education (about 35%). Only ten persons declared primary education and seven persons declared a scientific degree. Four persons taking part in the research did not give any answer to the question about their education.

While analyzing monthly net incomes gained by households, one may notice a very big diversity. Most respondents declared their incomes are between PLN 1 501 and PLN 3 500. They accounted for 43% of all the surveyed, 71 persons declared they get incomes up to PLN 1 500, only 17,5% persons marked in the questionnaire their incomes at the level above PLN 3 500, 14 persons declared they do not gain any earnings, 2 persons provided no answer to the question.

The researched households were characterized by a high extent of the use of online banking. Among 365 respondents only 69 persons indicated nobody in their households uses the instruments of online banking. It accounted for merely 17,5% of the survey sample.

Table 1

Frequency of using particular banking services via e-banking

Type of bank transaction	every day	a few times a week	once a month	a few times a month	once a month	every few months	never
Performing transfers	1,64%	16,44%	7,12%	34,79%	8,22%	3,56%	10,41%
Sprawdzanie salda lub historii operacji na rachunku	3,56%	20,27%	12,33%	26,58%	9,32%	2,19%	7,40%
Cash withdrawal in the bank or a cash machine	1,37%	23,56%	9,59%	26,85%	6,85%	4,11%	9,32%
Payments into the account in a cash deposit machines	0,82%	1,10%	2,19%	5,48%	3,84%	9,86%	54,78%
Payments by debit card	5,75%	15,62%	6,03%	13,70%	2,47%	5,21%	27,67%
Regular orders	0,55%	1,37%	1,64%	4,38%	7,95%	14,52%	44,93%
Opening and closing deposits	0,55%	1,37%	0,82%	1,10%	2,19%	19,18%	30,68%
others	0,27%	0,55%	0,55%	0,55%	0,55%	1,10%	7,12%

Source: The author's own study based on the questionnaire research

What every entity providing a given service or a product seeks for is consumer's satisfaction. In the case of e-banking it is much the same. The awareness that the way in which they perform their services is satisfactory enough is very important for banks. Therefore, in the research households were asked about their satisfaction with e-banking and their opinions on its potential threats.

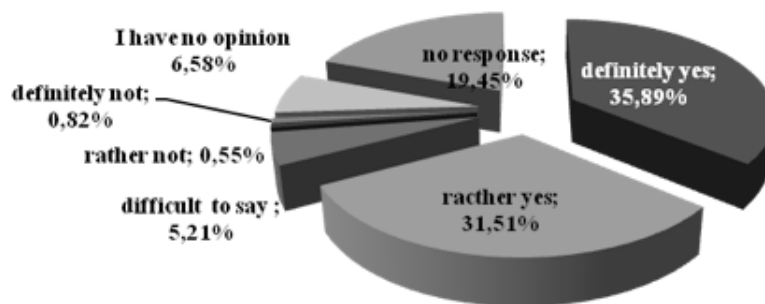


Figure 1. Satisfaction with the use of e-banking

Source: The author’s own study based on the questionnaire research

The results of the research on satisfaction with e-banking which were done among the households indicate that the vast majority, because as many as almost 68%, declared they are satisfied with this form of banking. Of all the households taking part in the research about 36% acknowledged that electronic solutions fully meet all their expectations, and another 31% pointed at the high level of satisfaction. Among the respondents dissatisfied with services of e-banking there were only 1,5% of the surveyed, 0,82% of who were persons definitely dissatisfied. This result is not only very good but surprisingly very good, especially that the same respondents pointed at a number of risks which largely affect e-banking rather than traditional banking.

As the data in Tab. 2 show the highest threat, in the respondents’ opinion, are threats arising from technical failures of the bank system, including potential leakage of the system and hackers’ attacks from outside. This was pointed at by 42% of the respondents. It is worth noting, however, that among the surveyed households a fairly large group (13,42%) claimed this risk to be higher in traditional banking.

In the opinion of the surveyed a significant risk of e-banking arises also from bank frauds and errors of the bank customer. In both cases about 35% of the surveyed pointed at risk being higher in e-banking than in traditional and several per cent of respondents held a different view. While the opinions on the latter risk seemed to be justified as the essence of using advanced IT solutions lies in a bigger automation of the process and shifting the burden of customer service on the customer himself, hence a higher risk in this respect, bank frauds are equal in this regard in both areas. One should bear in mind, however, that a large part of threats in e-banking, and in particular the Internet banking, results from the fact that clients themselves do not maintain a proper level of security. Yet, they perceive information on frauds with the use of electronic channels as bank errors, not as their own, thus there is such a high assessment of risk in the case of e- banking.

While analyzing the data shown in Fig.2 one may notice that among examined factors those connected with convenience and flexibility of access to banking services had the biggest impact.

Table 2

Households’ opinions on threats connected with the use of e-banking

Risks	Yes, and it is high ercompared with traditional banking	Yes, and it is lower compared with traditional banking	Does not exixt	Difficult to say	No data available
There is a threat to e-banking due to bank frauds	36,16%	13,97%	10,68%	31,78%	7,40%
There is a threat to e-banking due to a bank employee’s error	12,05%	21,92%	27,40%	31,23%	7,40%
There is a threat to e-banking due to a bank customer ’s error	34,79%	17,26%	9,59%	29,04%	9,32%
There is a threat to e-banking due to technical failures of the bank system	42,19%	13,42%	7,12%	29,04%	8,22%

Source: The author’s own study based on the questionnaire research

An average assessment of such determinants as access to a bank account on a 24 hour basis, the possibility of performing bank transactions and convenience was higher than 4. Therefore, one may say that e- banking services perfectly well meet the expectations of the 21th century man for who convenience, a leeway in taking decision and time have become most important. It is also confirmed by a high assessment of saving time at the level of just under 4 points. Factors connected with the public opinion such the opinion of others, the novelty of the used solutions and cost factors had a far lower influence on the choice of e-banking. Particularly surprising is a low assessments of savings from commission fees compared with a traditional account, because in the majority of research on remote services cost factors are essential. It only proves the maturity of the Polish society who now appreciates more its leisure and freedom of taking decisions and minimizes the importance of capital savings.

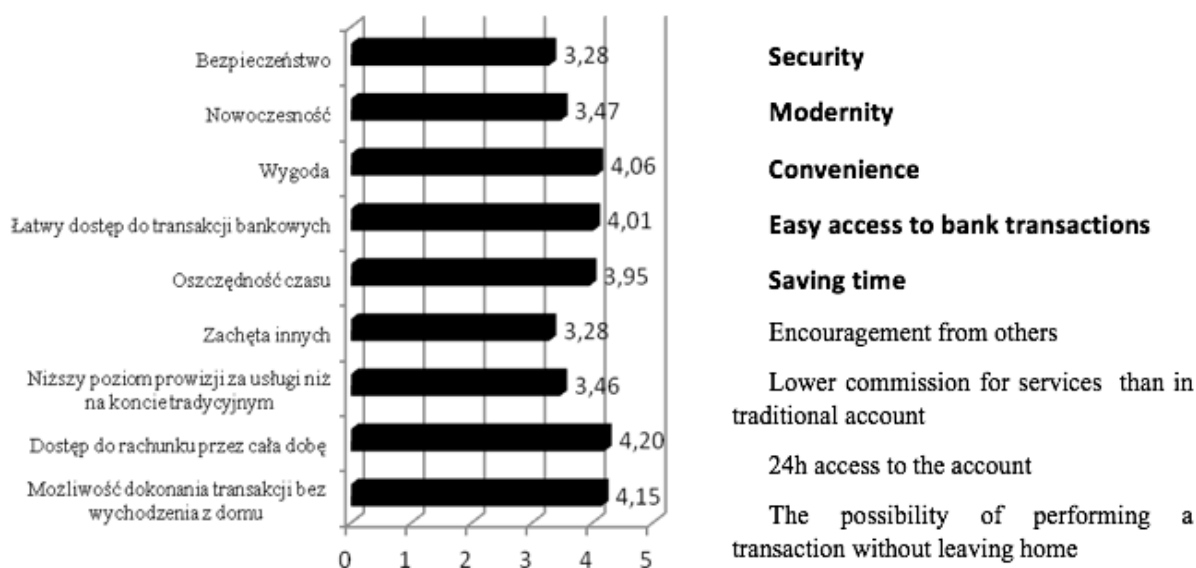


Figure 2. Determinants of using e- banking

The rating was made in a scale 1-6, where 1-very poor impact, 6-decisive impact.

Source: The author's own study based on the questionnaire research

Nowadays e-banking banking is one of the most dynamically developing sectors of economy which appears to become a key channel of access to services offered by banks. It is much impacted by benefits diagnosed in various research which are connected with convenience and flexibility from these services as well as from fast technological advances which make banks tailor their product offers. The research showed that the most developing form of performing e- banking is the Internet banking and the current account service related to it, including e-payments. Equally fast are developing settlement services with the use of debit cards. Due to the development of new technologies and wider and wider range of the Internet, the possibility of using e-banking services is not exclusively dedicated to selected persons with high incomes. It is common as evidenced by the outcome of the research quoted in the article which shows a high level of market saturation with e- banking.

However, the present situation does not reflect a slowdown in the development of e-banking market. One of the main trends in modern banking is multi-channeled access to performed services. Banks do not close to information coming from their surrounding, on the contrary, they try to meet clients' demands and make use of various access technologies. It is proved by their immediate response to the development of the market of smartphones and introduction of dedicated IT solutions directed to perform services with their usage.

Finally, it is worth considering to which extent e-banking may wipe out traditional banking, and if the currently undergoing changes are likely to contribute in the near future to minimizing traditional banking and replacing it with remote services. It would have a considerable influence on functioning of the banking system and banks themselves.

Bibliography

1. Borcuch A., Bankowość elektroniczna w Polsce, Cedewu, Warszawa 2011
2. Polasik M., Bankowość elektroniczna. Istota – stan - perspektywy., Warszawa 2007
3. Kulisiewicz T., Polskie banki przeddzień integracji z Unią Europejską. Stan dzisiejszy i najbliższe perspektywy, potencjalni nowi gracze, [in:] VII Forum Bankowości Elektronicznej-Elektroniczny pieniądz i inne elektroniczne instrumenty płatnicze, Centrum Promocji Informatyki, Warszawa, 27 April, 2004
4. Chmielarz W., Systemy elektronicznej bankowości i cyfrowej płatności, WSEI, Warszawa 1999.
5. The Act on Electronic Payment Instruments of 12 September, 2012 (Journal of Law No 169, item 1385)
6. Związek Banków Polskich, NETB@NK, Raport bankowość internetowa i płatności bezgotówkowe, podsumowanie IV kwartału 2012 roku

Нам'ясенко В.М., аспірант
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

CVP-АНАЛІЗ – ШТУЧНО ОБМЕЖЕНА ТЕОРІЯ МАРЖИНАЛЬНОГО ПРИБУТКУ

Правильний підхід до оцінки діяльності промислових підприємств є одним із основних інструментів вирішення проблем підвищення ефективності діяльності промислових підприємств. Однією із поширених систем є «Cost-Volume-Profit». Нашою метою є її дослідження та перевірка ефективності.

Система «Cost-Volume-Profit» (CVP) (система «Затрати-обсяг виробництва-прибуток») є спрощеною системою операційного аналізу, що дає змогу в короткі терміни здійснити аналіз та прийняти короткотермінові тактичні рішення.

Вхідні положення [1, с. 272]:

- 1) дохід та витрати описуються лінійною функцією;
- 2) ізольований (обмежений) період часу;
- 3) детермінована модель;
- 4) однопродуктова модель, або незмінний асортимент;
- 5) статична модель.

Система має наступні обмеження:

- 1) система передбачає незмінність постійних змінних витрат, ціни та структури асортименту;
- 2) обмеження 1 спричиняє наступне обмеження за якого можливе використання даного методу – однономенклатурне виробництво;
- 3) зазначені обмеження спричиняють відсутність повного пакету даних управлінського аналізу, що спричиняє неможливість прийняття управлінських рішень.

Дані обмеження обумовлюють одне одного, а саме обмеження 2 призводить до того, що практично дану систему можна використовувати в системах згідно обмеження 1. Наведемо приклад як на Заході використовують систему CVP [4].

Наприклад компанія А планує, що ціна продукту буде складати 50\$, а змінні витрати 30\$; маржинальний прибуток становитиме 20\$ (UCM). Постійні витрати компанії складуть 200000\$ на рік. Точка беззбитковості:

- 1) метод рівняння: $(50Q)-(30Q)-200000=P$; $P=0$; $50Q-30Q-200000=0$; шляхом перетворень $Q=10000$;
- 2) шляхом використання маржинального прибутку: $Q=(FC+P)/UCM$; $P=0$; $Q=200000/20=10000$;

У випадку багатноменклатурності наводиться наступний приклад:

- 1) продукт x: $Q=20000$, $UCM=20$, $VC=30$, $Price=50$;
- 2) продукт y: $Q=10000$, $UCM=15$, $VC=45$, $Price=60$.

Коефіцієнт маржинального прибутку розраховується в даному випадку наступним чином: $(20000*20+10000*15)/(20000*50+10000*60)=0,34375$. Відповідно точка

беззбитковості становить $200000/0,34375=581819\$$.

Власне використання даного методу на цьому етапі закінчується, що робить використання системи CVP в реальних умовах недоцільним.

Водночас з тим дана система має в собі усі необхідні системи розрахунків та вхідні дані для проведення повного розрахунку. Єдиною умовою для такого результату є усунення безпідставного вхідного обмеження про незмінність структури асортименту, що можливо лише в ідеальних теоретичних моделях, або ж в директивній економіці.

Орлов О.О. в своїй роботі пропонує проводити розрахунки способом маржинального прибутку, що знімає обмеження CVP [3]:

1) нівелювати розрахунок частки «вкладу» кожної позиції в загальній структурі шляхом використання коефіцієнту беззбитковості;

2) введення коефіцієнту беззбитковості;

3) розрахунок прибутку: Орлов О.О. (3.2) та А. Апчерч (3.1):

3.1) Поріг безпеки=(загальний випуск-беззбитковий оборот)/загальний випуск= $(30000-10900)/30000=0,64$;

3.2) Запас надійності= 1 -постійні витрати/маржинальний прибуток= $1-1-200000/550000=0,64$;

Резюмуючи співставлення робіт Апчерча та Орлова як прихильників методу «CVP» та маржинального прибутку відповідно, автор дійшов висновку, що фактично дані методи є різним баченням одного і того ж підходу до оцінки ефективності діяльності підприємства. Принципи методу маржинального прибутку формують систему, що є більш послідовною та глибокою системою «нового покоління «CVP»». В цілому ж на сьогоднішній день саме розподіл показників та оцінка ефективності згідно методу «Маржинального прибутку» є найбільш доцільним та ефективним для побудови економічних розрахунків, що найбільше приближенні до реальності.

Література

1. Апчерч А. Управлінський облік: принципи і практика [Текст] / А. Апчерч. – М.: видавництво «Фінанси і статистика», 2002. – 952 с.
2. Орлов О.О. Маржинальний прибуток в економічних розрахунках на промислових підприємствах: монографія [Текст] / О.О. Орлов, Є.Г. Рясних. – К.: «Освіта України», 2011. – 192 с.
3. Орлов О.О. Система «CVP». Міфи і реальність. Можливість виходу з глухого кута [Текст] / О.О. Орлов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – №2 – Т.2. – с. 7-13.
4. Cost-Volume-Profit analysis [Електронний ресурс] / Сайт ACCA. – Режим доступу: <http://www.accaglobal.com/an/en/student/exam-support-resources/fundamentals-exams-study-resources/f5/technical-articles/CVP-analysis.html>
5. Cost-Volume-Profit analysis [Електронний ресурс] / Сайт коледжу штату Орегон. – Режим доступу: <http://classes.bus.oregonstate.edu/spring-07/ba422/Management%20Accounting%20Chapter%207.htm>

Насипайко Д.С., к.е.н., доц., Резніченко О.О., викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Інтерес до проблеми соціально відповідальної поведінки компаній викликаний, у тому числі, відсутністю у держави власних ресурсів для проведення повноцінної патерналістської моделі соціальної політики і необхідністю формування нової моделі цієї політики держави, що передбачає необхідність перерозподілу соціальної відповідальності від держави до бізнесу і розвиток відносин держави та бізнесу на засадах партнерства.

Метою статті є дослідження особливостей розвитку соціально відповідальної поведінки компаній країн пострадянського простору.

Якщо говорити про ситуацію в Росії, то бажання враховувати міжнародні тенденції та сучасні закони (формалізовані та неформальні) бізнесу спонукує російський бізнес декларувати свою позицію щодо соціальної відповідальності. Так, Російська спілка промисловців і підприємців прийняла "Соціальну хартію російського бізнесу", Асоціація менеджерів Росії видала "Меморандум про принципи соціальної відповідальності" тощо, а протягом останніх років задекларували управління КСВ такі гіганти бізнесу, як ГМК „Норильський нікель”, ВАТ „ЛУКОЙЛ”, ФК „УРАЛСИБ”, компанія РУСАЛ та інші [1; 2; 3].

Щодо традиції української добродійності, то вона започаткована ще у ХІХ ст., коли українські магнати Терещенки, Бродські, Тарновські, Симиренки, Рильські та інші сприяли поширенню освіти, поліпшенню медичної справи, будували власним коштом храми, посилали на навчання до найкращих європейських університетів здібних молодих українців тощо.

Сьогодні залучення українських підприємств до соціальної діяльності вкрай нерівномірне. Першими серед вітчизняних компаній незалежної України відкрито заявили про свою соціальну відповідальність УМС, „Київстар”, „МакДональдз Україна”, „Ніссан Мотор Україна”, «Кraft Фудз Україна», „Оболонь”, „Сіменс Україна”, „Тетра Пак”, „Укрсоцбанк”, ГК „Фокстрот”, „Ernst & Young Україна”, Intel Microelectronics, Leo Burnett Ukraine та інші непромислові компанії, зорієнтовані на велику кількість клієнтів: адже надаючи користь суспільству, компанія залучає нових споживачів, що сприяє її розвитку і перемозі в конкурентній боротьбі. Інша група компаній, що також демонструють соціально відповідальну поведінку — великі підприємства та компанії нафтової, металургійної й хімічної галузей, як правило, ефективно працюючі: SKM, Метінвест, ДТЕК. Ці та інші підприємства також публікують звіти із соціальної відповідальності й розміщують їх на своїх сайтах. Зазвичай програми „внутрішніх” інвестицій зосереджуються на напрямках підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; рекреації та оздоровлення працівників та членів їхніх сімей; залучення і підтримка молоді; матеріальної допомоги працівникам і ветеранам; реалізації дитячих програм; формування корпоративної культури.

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні відповідає світовим тенденціям, однак є дуже млявим: близько 90% успішних підприємств та компаній (і великих, і середніх) реалізують соціальні проекти, однак відсутня системність і конкретні стратегії соціальної відповідальності, більше половини таких проектів спрямовані лише на промоцію безпосередньо самого підприємства, а соціальна політика у практиці господарювання на таких підприємствах, як правило, має неусвідомлений, реактивний характер. Що ж до дрібного підприємництва, то воно фактично не охоплене КСВ, його благочинність має зазвичай обмежений (місцевий) територіальний масштаб [4;5].

Отже, наявні дисбаланси та недоліки державного менеджменту (адміністративний та податковий пресинг; відсутність реального державного стимулювання соціально відповідальної поведінки підприємств та державної інституції, відповідальної за впровадження КСВ тощо) гальмують активне впровадження місії корпоративної соціальної відповідальності в українському бізнесі. Часто окреслена проблематика досліджувалась фрагментарно, і тому за наявності багатоманітних тлумачень КСВ як явища відсутня розробка системних засад розвитку КСВ, не існує єдиної думки щодо змісту, меж, концептуальних складових кодексу КСВ, її впливу на відтворення людського капіталу як ключового чинника ефективного розвитку і компаній, і регіональних спільнот, і національної економіки в цілому.

Література

1. Костин А. Е. Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие: мировой опыт и концепция для РФ / А. Е. Костин // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — № 3. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.mevriz.ru/articles/2005/3/3735.html>.

2. Мешков В. Р. Особенности российской модели социального аудита / Владимир Родионович Мешков // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: [зб. наук. праць / гол. ред. В. С. Бакіров]. — Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2009. — Вип. 15. — С. 410—417.

3. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии / И. Соболева // Вопросы экономики. — 2005. — № 10. — С.90—102.

4. Бюллетень о корпоративной ответственности [Электронный ресурс] // PricewaterhouseCoopers. — Режим доступа : http://www.pwc.com/ru_UA/ua/press-room/assets/PwC_CR_newsletter_1_Ru.pdf.

5. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку / О. А. Грішнова, Т. О. Никитюк // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України : [зб. науч. тр.]. Т.1 — Донецьк : Ін-т ек-ки промисловості НАН України, 2007. — С.23—32.

Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

Загальні міркування про управління витратами на персонал підприємства приводять до висновку, що цей процес має супроводжуватись використанням певного організаційно-методичного інструментарію варіювання витратами на персонал залежно від дії чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Чинники, що піддаються впливу з боку господарюючого суб'єкта, зумовлюють якість менеджменту, своєчасність і цілеспрямованість управлінської діяльності. Дія чинників зовнішнього середовища є слабо прогнозованою, практично нерегульованою з боку підприємства та зумовлює вектор його діяльності, підпорядковуючи внутрішні процеси тенденціям розвитку.

З огляду на це моделювання витрат на персонал слід дослідити, базуючись на врахуванні ступеня впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Для цього був проведений аналіз літературних джерел з метою виділення чинників, які впливають на процес з утримання і розвитку персоналу. На думку Н. Л. Гавкалової [31], до внутрішньоорганізаційних факторів системи управління знаннями доцільно віднести кваліфікаційно-професійний рівень персоналу, сприяння інноваційному розвитку управління персоналом, соціальний фактор, рівень розвитку системи менеджменту персоналу, стимулювання до розвитку системи управління знаннями.

Окресленій науковій позиції сприяють пошуки О. А. Грішнова [39], яка також окреслює наукові позиції в розрізі чинників людського капіталу, що за змістом поділені на демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні.

Так, базуючись на дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених з цієї проблематики [39; 121], до чинників макроекономічного характеру можна віднести економічні, інноваційно-технологічні, соціальні, політико-правові, глобалізаційні, інституційні. З огляду на зазначене слід провести кваліфікований аналіз змісту їх структури та пояснень щодо практичного навантаження й ступеня впливу на управління витратами.

Відносно чинників внутрішнього середовища слід зазначити, що реальна оцінка їх значущості базується на доробках відомих вчених [31; 126] та полягає в структуризації у розрізі таких аспектів техніко-технологічного, інноваційно-інвестиційного, маркетингу та збуту, фінансово-економічного, персоналу, соціально-психологічного, організаційного. В розрізі цих аспектів найбільш кваліфіковані фахівці шляхом експертного анкетування визначатимуть їх роль та значущість у процесі управління витратами на персонал.

Оцінку чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на рівень витрат на персоналу здійснено, використовуючи матричний аналіз складання профілю середовища Дж. Вільсона, який базується на оцінці відносної значущості для підприємства окремих факторів середовища.

Чинники зовнішнього середовища оцінюються експертами за такими шкалами:

важливість для галузі: «3» – велика; «2» – помірна; «1» – слабка;

вплив на підприємство: «3» – сильний; «2» – помірний; «1» – слабкий; «0» – відсутній;

спрямованість впливу: «+1» – додатна; «-1» – від’ємна.

Чинники внутрішнього середовища оцінюються експертами за такими шкалами:

вплив на підприємство: «3» – сильний; «2» – помірний; «1» – слабкий; «0» – відсутній;

спрямованість впливу: «+1» – додатна; «-1» – від’ємна.

Що ж стосується спрямованості впливу, то слід зауважити, що при різних обставинах фактори можуть чинити як позитивний, так і негативний вплив, тому пропонується для всіх чинників за всіх рівних умов схилитися до позитивної спрямованості їх впливу на управління витратами на персонал.

Інтегральна оцінка ступеня важливості кожного чинника зовнішнього середовища для підприємства обчислюється як добуток трьох експертних оцінок, а чинників внутрішнього середовища – двох експертних оцінок. Дане дослідження є основою для виділення тих факторів, що мають найбільш важливе значення для процесу управління витратами на персонал підприємства і заслуговують на пильну увагу.

Серед чинників внутрішнього середовища підприємства найбільший вплив справляють техніко-технологічні, фінансово-економічні та людські, середній рівень впливу – чинники маркетингу та збуту, соціально-психологічні та організаційні; несуттєвий – інноваційно-інвестиційні.

На основі проведеного аналізу для визначення чинників, які справляють найбільший вплив, та ймовірність їх посилення доцільно використати матрицю, запропоновану Дж. Вільсоном.

Ймовірність впливу також визначалась на основі експертного опитування за шкалою «висока», «середня», «низька». Причому для кваліфікованого визначення інтервальних оцінок шкали доцільно визначитися з її цифровою характеристикою. Для виявлення значень оцінок у матриці пропонується використовувати шкалу Харрінгтона [104], яка встановлює відповідність між якісною оцінкою параметра та його кількісним значенням і має універсальний характер застосування. Згідно з методологічними поясненнями до шкали інтервальні значення показника змінюються від 0 до 1: «0» – відповідає абсолютно неприйнятна величина і-го показника; «1» – ідеальна величина.

Виходячи з цілей дослідження при побудові матриці впливу чинників на управління витратами на утримання і розвиток персоналу достатньо обмежитися трьома градаціями шкали Харрінгтона, що відповідають лінгвістичним оцінкам «високий», «середній», «низький». З урахуванням різних значень, що отриманих під час підрахунку балів, окремо необхідно визначити значення інтервальних оцінок для внутрішніх та зовнішніх чинників.

Література

1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 400с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2002. – 254 с.
3. Литвак Б. Г. Управленческое решение / Б. Г. Литвак. – М. : Ассоциация авт. и изд. «ТАНДЕМ»; «ЭКМОС», 1998. – 248 с.
4. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. – Суми : Довкілля, 2004. – 326 с.

5. Ніколаєнко Л. Ф. Формування персоналу регіональних структур : Монографія / Л. Ф. Ніколаєнко. – Х., 2008. – 328 с.

6. Нісфоян С.С. Управління витратами на утримання ш розвиток персоналу машинобудівних підприємств / С. С. Нісфоян // – дис. кан. екон. наук. – Спеціальність 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харків., 2014. 179 с.

Петіна О.М., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МОТИВАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

Зростаюча потреба вітчизняної економіки у працівниках, здатних творчо підходити до будь-яких завдань, нетрадиційно і якісно вирішувати існуючі проблеми, обумовлена прискоренням темпів суспільного розвитку та необхідністю жити і працювати у нестабільних умовах. Креативність та інноваційні характеристики молоді стають одним із ключових факторів створення конкурентних переваг підприємств у довгостроковій перспективі.

Проблеми мотивації персоналу є дуже актуальними, що підтверджують наукові дослідження таких вчених: В. М. Гейця, М. І. Долішнього, В. В. Онікієнка та ін. Розвиток мотивації з виокремленням соціально-психологічних потреб працівників досліджували Н. В. Гапоненко, В. А. Юдіна, Г. Т. Шкурін, М. Р. Леськів. Однак, недостатньо актуалізованими залишаються питання стосовно мотивації молоді до інноваційного розвитку.

Метою статті є дослідження ролі мотивації у розвитку інноваційного потенціалу молоді та загальних підходів до стимулювання прояву інноваційності молодих працівників.

Успіх здійснення інноваційного процесу залежить від того, якою мірою персонал, зайнятий інноваційною діяльністю зацікавлений у впровадженні результатів НДДКР у виробництво. За таких умов, визначальну роль відіграють методи і форми стимулювання їх праці з боку організації, іншими словами – спроможність підвищувати інноваційну активність працівників, спрямовувати їх до пошуку нових знань, нових ідей, заохочувати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. Творчість (в тому числі і технічна творчість) є найбільш складною формою інтелектуальної діяльності. У продукті творчості проявляються психологія творця, накопичені знання і життєвий досвід. В результаті з'являється продукт, який відрізняється неповторністю, унікальністю та оригінальністю. Належність молодого покоління до професій інноваційного спрямування має певні особливості, продиктовані високим ступенем адаптації до змін, наполегливістю та нестандартним мисленням.

Мотивація інноваційного потенціалу молоді являє собою процес формування і реалізації мотивів інноваційної діяльності, обумовлених потребами і цілями молодої особистості, її інтересами, переконаннями, умовами і змістом праці, особливостями відносин і взаємодій з оточуючими людьми, ситуацією, в якій відбувається така взаємодія.

Серед основних мотивів, які стимулюють збільшення інтенсивності праці, найчастіше відносять: високу заробітну плату; службове просування; визнання і схвалення з боку колег; роботу, що дозволяє розвивати свої здібності; роботу, що вимагає творчих підходів; високий рівень відповідальності; роботу, що дозволяє працювати самостійно; складну, важку, але й цікаву роботу тощо. У дослідженнях, які вивчають мотивацію наукової творчості [1,2,3], склалася традиція поділу мотивів на внутрішні і зовнішні. Сформувалася думка про те, що у продуктивного інноваційного, наукового працівника внутрішня мотивація переважає над зовнішньою. Внутрішнім спонуканням до дослідницької діяльності служить задоволення, що отримується від самого процесу роботи, любов до істини, прагнення до інтелектуального успіху, бажання знаходити і вирішувати цікаві

проблеми, давати роботу розуму. Результати досліджень показують, що найбільших результатів в науці досягають ті вчені, для яких захопленість творчим процесом займає одне з провідних місць в структурі мотивів наукової діяльності.

Мотивація для творчих працівників визначається багатьма факторами, серед яких одним із найважливіших є матеріальна зацікавленість. Для того, щоб матеріальна зацікавленість стала мотивацією участі в інноваціях, розмір винагороди має співвідноситися з результативністю інтелектуальної праці і тим самим стимулювати її. Хоча грошова мотивація відіграє, безумовно, важливу роль, але в деяких випадках важливішими стають мотиватори самовираження як засіб задоволення потреби більш високого порядку, наприклад, престиж, задоволеність роботою, кар'єра, влада і вплив, можливість самовираження як особистості. Тому важливо розробити систему мотивації, пристосовану до психології конкретної людини.

Отже, провідним чинником формування і розвитку інноваційного потенціалу молоді виступає мотивація – система мотивів, яка визначає їх конкретні форми, поведінку та вчинки. Ефективне й успішне управління процесом формування позитивної творчої мотивації молоді значною мірою залежить від задоволення їх основних потреб. Тому, з метою визначення пріоритетів, мотивів, стимулів та бар'єрів залучення молоді до інноваційної діяльності, важливим є проведення опитування студентів, молодих вчених та спеціалістів.

Все викладене дозволяє зробити висновок, що в сучасних умовах в системі підготовки наукових кадрів пріоритетну значимість набувають дослідження мотиваційної структури залучення молоді до наукової та інноваційної діяльності, а також створення більш ефективної системи винагороди, заохочення і кар'єрного зростання.

Література

1. Семикіна М.В. Інноваційна праця; в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
2. Волощук О. Ю. Чинники мотивації наукової діяльності молодих учених України / О. Ю. Волощук // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Серія : Соціологія. – 2015. – Т. 258, Вип. 246. – С. 188–192.
3. Метулинська Н. М. Мотивація наукової діяльності та професійний успіх у науці / Н. М. Метулинська // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 163–170.

Петрова К.Г., к.т.н, викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ РЕГУЛЮВАННЯ РЕЖИМІВ ЕЛЕКТРОСПОЖИВАННЯ В ЧАСІ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПРІОРИТЕТНО- КРОКОВОГО МЕТОДУ

Вирівнювання добових графіків електронавантаження (ГЕН) сприяє перманентному підтриманню балансу електроенергії (ЕЕ) та покращенню режимів роботи об'єднаної енергосистеми. У [1-2] висвітлюються технічні та економічні аспекти управління електроспоживанням для вирівнювання ГЕН. Разом з тим, у зазначених роботах не враховуються специфіка та індивідуальні можливості окремих груп споживачів до регулювання, не пропонується однозначних критеріїв, алгоритмів та моделей, за якими можна було б синхронізувати процес виробництва-споживання ЕЕ в часі. Тому, актуальним є пошук простих інженерних методів регулювання, які дозволять знизити загальну нерівномірність ГЕН як окремих споживачів, так і об'єднаної енергосистеми в цілому.

Дослідження можливостей застосування пріоритетно-крокового методу регулювання загального споживання електроенергії в часі.

Найпотужнішим сегментом за електроспоживанням і водночас гнучким в плані регулювання режиму є промислові споживачі (ПС) [2, 3], для котрих пріоритетними є нормативні та техніко-технологічні методи впливу, наприклад, пріоритетно-кроковий метод (ПКМ) [1].

В процесі реалізації ПКМ нами було опрацьовано понад 700 режимних ГЕН діючих ПС, котрі були проранжовані за формою та потужністю і об'єднані у 10 груп за значенням коефіцієнта кореляції ГЕН ПС з графіком обласної енергокомпанії. Шляхом зсуву ГЕН двох найбільш енергоємних підприємств в обласному сегменті «Промисловість» – машинобудівне підприємство (крива 1 на рис.1 а) та підприємство паливної галузі (крива 2 на рис.1 а) один відносно одного та відносно третього графіку сільськогосподарського підприємства (крива 3 на рис.1а) досягаємо зменшення нерівномірності загального графіку. Вибір найкращого варіанту зсуву проводиться за критерієм мінімальних значень взаємкореляційної функції (ВКФ) та дисперсії сумарного графіка, отриманого після зсуву [1].

Результати досліджень показали, що запропонований у [1] критерій не є достатнім при розгляді можливих для реалізації на практиці варіантів вирівнювання ГЕН, а необхідно аналізувати весь комплекс показників:

$$\begin{cases} (Dp, K_{\text{ФОР}}, K_M) \downarrow; \\ (K_{\text{ЗГ}}, K_{\text{НР}}) \uparrow. \end{cases} \quad (1)$$

Тобто, лише у разі повного виконання усіх умов системи (1) можна говорити про однозначне покращення режиму електроспоживання. У випадку, коли хоча б один з показників нерівномірності відрізняється за своєю динамікою, необхідним є додаткове експертне дослідження результатів вирівнювання ГЕН у відповідності з основною метою регулювання і розглядом конкретної ситуації.

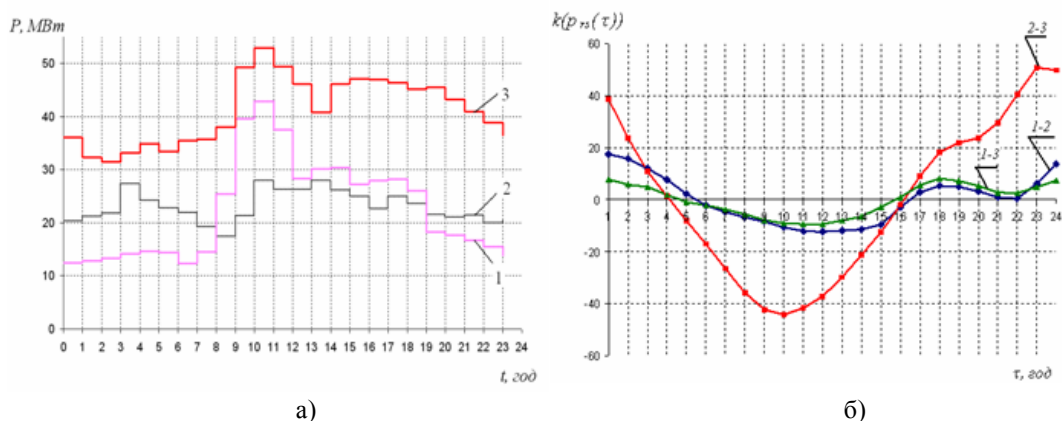


Рисунок 1 а, б – а) Добові ГЕН виокремлених за потужністю підприємств (1 – машинобудівне підприємство, 2 – підприємство паливної галузі, 3 – сільськогосподарське підприємство); б) залежність ВКФ від взаємного зсуву ГЕН підприємств у часі (крива 1-2 – машинобудівне відносно паливного; 2-3 – паливне відносно підприємства сільськогосподарського спрямування; 1-3 – машинобудівне відносно підприємства сільськогосподарського спрямування)

1. Досліджено критерії регулювання режиму електроспоживання за мінімумом ВКФ та дисперсії; визначено, що теоретично оптимальні зсуви становлять занадто великі значення – 10...11 год.

2. При регулюванні у реальних межах в 1...2 год виявлено протиріччя між критеріями вирівнювання, тому слід проводити аналіз всього комплексу показників (1).

3. Для підсилення економічної зацікавленості ПС у вирівнюванні ГЕН ОЕС необхідно удосконалювати систему диференційованих тарифів та здійснювати пошук нових ефективних методів прямого впливу на добовий попит.

Література

1. Гордеев В.И. Регулирование максимума нагрузки промышленных электрических сетей. – М.: Энергоатомиздат, 1986. – 184 с.
2. Праховник А. В. Контроль ефективності енерговикористання – ключові проблеми управління енергозбереженням // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2009. – №8. – С. 41–54.
3. Серебренников Б.С., Петрова К.Г. Аналіз впливу економічної кризи на процеси електроспоживання на регіональному ринку // Економічні науки: Зб. наук. праць. Вип. 19.– Кіровоград: КНТУ, 2011. – С. 386 – 394.
4. Серебренников Б.С. Повышение энергетической эффективности технологических процессов промышленных предприятий / Б.С. Серебренников, Е.Г. Петрова // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2013. – № 1. – С. 15 – 20.
5. Серебренников Б.С. Управління режимом електроспоживання промислових споживачів з використанням технологічного ресурсу / Б.С. Серебренников, К.Г. Петрова // Електротехніка та електроенергетика. – 2013. – № 1. – С. 70 – 76.

Письменна М.С., к.е.н., доц.
Кіровоградська льотна академія НАУ, м. Кіровоград, Україна

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДОКУМЕНТООБІГ РОЗПОРЯДНИКА БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ В ПРОЦЕСІ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ

Одним із важливих факторів забезпечення ефективності всіх конкуретних відбіркових процедур під час державних закупівель у формі конкурсу для розпорядника бюджетних коштів є забезпечення їх відкритості (гласності та прозорості)[1].

Це реалізується через обов'язкове розкриття інформації перед невизначеним колом осіб, яке здійснюється розпорядником бюджетних коштів – тим, хто проводить тендерну процедуру закупівлі шляхом відкритого конкурсу [2]. Інформування проводиться шляхом розміщення документів на спеціальному сайті у відкритій мережі Інтернет.

Метою даного дослідження є поглиблення теоретичних засад щодо інформаційного забезпечення принципів здійснення державних закупівель розпорядником бюджетних коштів та необхідного для цього документообігу.

Контрольні дії щодо забезпечення достовірної інформації, представленої у документах покладаються як на замовника процедури закупівель, так і частково на органи казначейської служби, які надають фінансову інформацію для розпорядника бюджетних коштів [4, 5].

Перелік документів, що складаються замовником під час проведення конкурсу і способи розкриття інформації є різноманітними, залежно від законодавства країни, де здійснюються такі процедури закупівель[3]. Як показало дослідження документообігу замовників, у більшості європейських країн та країн азіатського континенту оприлюднюється повідомлення про проведення конкурсу, конкурсна документація (разом з технічним завданням), зміни щодо проведення конкурсу (якщо такі є), повідомлення про відмову проведення конкурсу (прийняту рішенням замовника), роз'яснення положень конкурсної документації, зміни до неї.

Інформацію про хід конкурсу та його результати також відображають у відкритому доступі шляхом надання протоколу розкриття заявок на участь у конкурсі та відкриття доступу до інформації у електронній формі щодо участі у конкурсі, протоколу розгляду заявок на участь у конкурсі, повідомлення учасників розміщення державного замовлення про прийняті комісією за результатами розгляду заявок рішення, протокол оцінки і порівняння заявок на участь у конкурсі, пояснення результатів конкурсу, протокол про відмову укладання контракту.

Нами проаналізовано не лише перелік та зміст документів, що інформують суспільство та зацікавлених осіб, про процес здійснення конкурсу щодо розміщення державного замовлення, але й способи розкриття інформації. Так, лише у двох країнах (20

% з усієї кількості досліджуваної чисельності) усі документи розміщують у вільному доступі на офіційному сайті в Інтернет мережі. У 80 % досліджуваного законодавства країн щодо окремих видів документів застосовують спосіб індивідуальної розсилки (тільки учасникам, що зареєструвалися та подали заявки на участь у конкурсі). До них відносяться конкурсна документація та технічне завдання, повідомлення учасникам замовлення про результати розгляду заявок на конкурс, роз'яснення результатів конкурсу.

Разом з тим, щодо інших документів у різних країнах застосовують обидва способи інформування про перебіг процедури державних закупівель у формі конкурсу. До таких відноситься, наприклад, протокол оцінки і співставлення заявок на участь у конкурсі, зміни до конкурсної документації, тощо. Питання, що досліджувалось, було пов'язане з належним забезпеченням принципу гласності, прозорості здійснення державних закупівель у документообігу розпорядника бюджетних коштів, що проводить конкурсні процедури закупівель. Встановлено, що для оцінки достатності інформації у відкритому доступі слід враховувати загальний рівень електронного інформування суспільства про питання використання державних коштів, у т.ч. під час закупівель. Для відновлення довіри громадян до законності результатів державних закупівель в частині відсутності корупційної складової на нашу думку, слід використати досвід Польщі, Словенії, Грузії, які застосовують для більшості документів під час закупівель відкритий спосіб їх розміщення на офіційних сайтах.

Підтримка з боку розпорядників бюджетних коштів відкритості та прозорості процедур державних закупівель через надання фінансової інформації про використання бюджетних коштів у відкритому доступі на офіційних сайтах державних закупівель дозволить забезпечити документообіг конкурсних процедур закупівель відповідно до міжнародних принципів.

Подальші дослідження вбачаються у інтегруванні інформаційного забезпечення державних закупівель шляхом проведення конкурсі на електронній відкритій платформі у інформаційну систему управління державними фінансами.

Література

1. Підмогильний О. О. Актуальні проблеми регулювання сфери державних закупівель в Україні в сучасних політичних та економічних умовах / О. О. Підмогильний // Держава та регіони: Серія: Державне управління. – 2010. – № 1. – С. 93–97.
2. Міняйло О.І. Державні закупівлі як чинник активізації розвитку національної економіки / О.І. Міняйло // Державний інформаційний бюлетень про приватизацію. – 2010. – № 7. – С. 16–18.
3. Державні закупівлі в Європейському Союзі: системи оцінки та засоби правового захисту / Мартін Трайбас, Педер Бломберг, Пьотр-Нільс Горецькі та ін. [пер. з англ. О. Мацак]. – К. : Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2009. –176 с.
4. Лопатников В. С. Закупки для государственных нужд: Особенности законодательства и контроль за его соблюдением. Монография / Лопатников В.С., Соколова И.П., Тажетдинов С.Р. – С.-Пб. : Наука, 2008. – 232 с.
5. Михайлик Р. Р. Державні закупівлі: Науково-практичний коментар до Закону України «Про здійснення державних закупівель» – Т.1. / Р.Р. Михайлик / Вид-во Глобалконсалтинг Україна, 2011. – 320 с.

Плинокос Д.Д., к.е.н., доц., Коваленко М.О., викл.
Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя, Україна

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

В сучасному світі розвиток інтелектуального потенціалу суспільства стає одним з найважливіших стратегічних завдань економіки країни. Актуальним для України, стає формування якісного людського та інтелектуального капіталу та ефективного впровадження інновацій, що передусім впливатиме на її конкурентоздатність та

нарощування темпів розвитку. У зв'язку з необхідністю переходу України на інноваційних шлях розвитку виникає потреба у підвищенні кваліфікації фахівців, розвиток освіти.

В умовах інноваційного розвитку економіки, саме освіта відіграє головну роль у формуванні людського капіталу, який, у свою чергу, впливає на розвиток економіки, створення ВВП. У світі дві третини ВВП країн створені завдяки людському капіталу [1, С.6].

Інноваційно орієнтована економіка потребує підготовки робочої сили широкого профілю, здатної до навчання та постійного оновлення отриманих знань, сприйняття технологічних нововведень, освоєння нових універсальних спеціальностей, наявності стійких мотиваційних установок на підвищення професійного рівня [2].

Неформальна освіта разом з формальною освітою є потужним чинником соціально-економічного розвитку суспільства. Але неформальна освіта є більш динамічною і доступною, і при цьому відповідає потребам різних категорій населення та вимогам роботодавців, особливо в нових галузях економіки.

Існування неформальної освіти охоплює наступні галузі: позашкільну освіту; післядипломну освіту та освіту дорослих; шкільне та студентське самоврядування (через можливість набуття організаторських, комунікативних, управлінських умінь); освітні ініціативи, спрямовані на розвиток додаткових умінь та навичок (мовні та комп'ютерні курси, гуртки за інтересами та ін.); громадянську освіта (різнопланова діяльність громадських організацій) [3].

В розвинених країнах, де досить ефективно та налагоджено діє система формальної освіти, на перший план виходять проблеми підтримки саме неформальної освіти [4].

Застосування і розвиток концепції навчання протягом життя є одним з показників високорозвинених країн. Тому у світі розробляються та впроваджуються нові форми і методи освіти, поширюється концепція Smart-освіти. Ця концепція була вперше запропонована в Південній Кореї ще у 2011 році, і з кожним роком набуває більшої популярності та розширення сфери застосування.

Першим кроком в цьому напрямку в Україні став Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти) (реєстр. № 2121 від 12.02.2015 р.), був розглянутий на засіданні Верховної Ради України та направлений на доопрацювання. В цьому документі вперше в законодавчо-правовому полі України виникає поняття неформальної освіти. Пропонується таке її визначення: «Неформальна освіта – це освіта інституціолізована, цілеспрямована та спланована навчальним закладом без надання освітніх програм і кваліфікацій, визнаних національними органами управління освітою, або без кваліфікацій взагалі, і є додатковою, альтернативною та/або доповняльною до формальної освіти в процесі освіти впродовж життя; слугує забезпеченню права осіб будь-якого віку на доступ до освіти, але не передбачає обов'язкової безперервної структурованої послідовності у здобутті освіти і може бути короткотерміновою і невеликої або великої інтенсивності, зокрема у формі короткотермінових курсів, семінарів, практичних занять. Хоча неформальна освіта безпосередньо не приводить до формальних кваліфікацій, визнані формальні кваліфікації можуть бути отримані шляхом освоєння певної сукупності окремих програм неформальної освіти і відповідного визнання уповноваженим органом набутих знань, умінь, інших компетентностей» [5]. Таким чином, ми бачимо що на законодавчому рівні починається процес поступового визнання неформальної освіти.

Слід зазначити, що в Україні спостерігається розширення сфери неформальної освіти, все більше різних категорій населення долучаються до неї, вона починає відігравати важливу роль у житті українців. Це свідчить про те, що українське суспільство готове до якісних змін у всіх сферах життя, і здатне до створення моделі інноваційного розвитку національної економіки.

Розвиток та інтеграція всіх видів освіти, зокрема об'єднання формальної та неформальної освіти в Україні дасть змогу прискорити соціально-економічний розвиток

держави, забезпечити інноваційну економіку кадрами вищої кваліфікації та сформувати якісний людський та інтелектуальний капітал.

Література

1. Левченко О. М. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України / О. М. Левченко, Д. Д. Плинокос, О. В. Ткачук // Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. - 2015. - № 5. - С. 3-9
2. Пальчевич Г.Т. Забезпечення зайнятості населення в умовах становлення інноваційної економіки / Г.Т. Пальчевич // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 70-78
3. Терьохіна Н.О. Неформальна освіта як важлива складова системи освіти дорослих / Н.О. Терьохіна // Порівняльно-педагогічні студії – 2014. – № 2/3 – С.109-114
4. Рудь Н. Концептуальні основи кадрового забезпечення інноваційних процесів у регіонах / Н. Рудь – Україна: аспекти праці. – 2011 – №8. – С. 44-51
5. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України (щодо визнання неформальної освіти) [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54026

Полтавець М.М., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМ ЗОВНІШНЬОГО ОСВІТЛЕННЯ

В умовах постійно зростаючих цін на основні види енергоресурсів та значної зовнішньоекономічної залежності від постачальників енергоносіїв, питання покращення показників енергоефективності та зменшення споживання енергоресурсів набувають особливої актуальності. Основним енергоресурсом, який використовується на підприємствах, є електрична енергія. Ефективне та ощадливе використання електроенергії в усіх сферах діяльності підприємства, усіх його підрозділах, на кожному робочому місці, тобто впровадження принципу енергозбереження, дає можливість значно скоротити витрати підприємства.

Одним із простих та ефективних енергозберігаючих заходів є модернізація системи електроосвітлення. Особливо це стосується об'єктів, що мають цілодобовий режим роботи та високі вимоги до освітленості території в темну пору доби. До таких об'єктів належать, наприклад, автозаправні станції (АЗС). Як показали дослідження, потужність зовнішнього освітлення АЗС складає близько 95% в загальному освітлювальному навантаженні.

Зараз для організації системи зовнішнього освітлення все ще широко використовуються світильники з газорозрядними лампами та прожектори з галогеновими лампами. До основних недоліків таких джерел світла слід віднести малий строк служби ламп та ПРА (пуско-регулюючих апаратів). Через 1000-1500 годин роботи ламп їх характеристики значно погіршуються: світловий потік зменшується до 50%, спостерігається зміна кольорових параметрів (передачі кольору). Все це викликає додаткові витрати на технічне обслуговування світильників та утилізацію ламп, які вийшли з ладу. Крім того, газорозрядні джерела світла мають високе електроспоживання та низький ККД.

З метою підвищення енергоефективності систем зовнішнього освітлення пропонується провести заміну існуючих світильників на сучасні світлодіодні.

До основних переваг використання світлодіодних світильників слід віднести:

- тривалий термін служби, який становить 50 тисяч годин (13 років) при роботі світильника 10,5 годин на добу;
- відсутність потреби у додатковому технічному обслуговуванні протягом всього терміну служби;

- високу енергоефективність, що дозволяє скоротити витрати електроенергії в 5-7 разів у порівнянні зі світильниками з лампою ДРЛ;
- екологічну безпеку і збереження навколишнього середовища. Світлодіодні світильники не вимагають спеціальної утилізації, тому що не містять ртуті, її похідних та інших отруйних або шкідливих складових;
- стабільну роботу в умовах перепадів напруги. Світильники з газорозрядними лампами працюють при перепадах напруги нестабільно через те, що потрібен час на їх повторний перезапуск;
- миттєве запалювання при подачі напруги живлення і незалежність працездатності від низьких температур навколишнього середовища. Світильники з лампами ДРЛ і ДНаТ запускаються при низьких температурах нестабільно;
- забезпечення кращої видимості, чіткості кордонів і сприйняття глибини простору за рахунок більшої (у 400 разів) контрастності; відсутність сліпучого ефекту за рахунок спеціально сформованого кута розкриття світлового потоку;
- можливість регулювання яскравості за рахунок зниження напруги живлення (на відміну від світильників з газорозрядною лампою).

Річний економічний ефект від модернізації системи зовнішнього освітлення може бути визначено за формулою:

$$E_p = (B_{п.б} - B_{п.н}) - E_n \cdot K$$

де $B_{п.б}$, $B_{п.н}$ – величина поточних витрат відповідно у базовому та новому варіантах, грн.;

E_n – коефіцієнт економічної ефективності капітальних капіталовкладень в освітлювальні системи;

K капітальні витрати на модернізацію системи зовнішнього освітлення, що включають в себе вартість світильників, вартість доставки та витрати на заміну світильників. Вартість робіт по заміні світильників включає в себе основну та додаткову заробітну плату електрика з відрахуваннями до соціальних фондів, вартість технологічних матеріалів (дріт, клемники, ізолююча стрічка), вартість експлуатації автогідропідіймача.

Поточні витрати розраховуються для двох варіантів: базового – існуючої системи зовнішнього освітлення зі світильниками з газорозрядними лампами та нового – зі світлодіодними світильниками за статтями витрат, що відрізняються за варіантами і включають в себе вартість спожитої електроенергії та витрати на технічне обслуговування світильників. Ці витрати включають в себе: вартість пристроїв ПРА, вартість нових ламп, вартість утилізації старих ламп, заробітну плату з відрахуваннями в соціальні фонди електрика, вартість експлуатації автогідропідіймача.

Проведені розрахунки показали, що річний економічний ефект від модернізації системи зовнішнього освітлення типової АЗС складає 35-40 тис. грн., а період окупності додаткових капіталовкладень не перевищує двох років.

Крім цього слід відзначити, що проблема економії енергетичних ресурсів тісно пов'язана з іншою глобальною проблемою – збереженням навколишнього середовища. Проблема енергоекономічності освітлювальних установок приваблива не лише тому, що на штучне освітлення використовується досить значна частина енергоресурсів, а й тому, що тут є великі потенційні можливості для економії електроенергії – не менше 50% від рівня сучасного споживання. Зниження споживання електроенергії на освітлення за рахунок сучасних технологій значно зменшує техногенне навантаження на навколишнє середовище.

ВИКЛИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ АДЕКВАТНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Лише за умови достатньої уваги з боку урядів країни до питань людського розвитку, у тому числі освіти, медичного забезпечення, соціальної підтримки, тощо дозволяє протистояти викликам світової кризи. Усі вище названі аспекти розвитку людського капіталу є невід'ємною складовою формування соціальної безпеки країни. Саме тому, Україна, одним з пріоритетних напрямків своєї політики у соціальній сфері, обрала розвиток людського капіталу. Проте на цьому шляху чимало випробувань та перешкод.

Варто відзначити, що значний внесок у розвиток теоретичної думки та розроблення практичних рекомендацій щодо розвитку людського капіталу в Україні здійснили такі відомі вчені, як Грішнова О.А., Колот А.М., а Новікова О.Ф., Ілляш О.І., Куценко В.І. окреслили структурні елементи, охарактеризували індикатори соціальної безпеки в контексті теорії розвитку людського капіталу; Поляк Н.О. присвятила дослідження питанням соціального забезпечення усіх громадян з урахуванням міжнародного досвіду. Але не треба забувати, що ринок праці, соціально-трудова відносина розвиваються швидкими темпами, тож необхідно постійно вирішувати й прогнозувати ризики з метою зменшення їхнього негативного впливу. Тож, автор ставить за мету розкрити основні проблемні аспекти у процесі створення адекватної системи соціальної безпеки та визначити напрями їх вирішення.

Дослідивши досвід європейських країн щодо формування моделі соціальної безпеки країни, автор дійшла висновку, що ідеальна модель передбачає охоплення різними урядовими програмами всього населення без встановлення диференціацій та залежності від сплати ними страхових внесків. Тобто уряд створює умови для можливості самостійного забезпечення людиною власного розвитку, соціальної безпеки й у разі неможливості здійснити ці заходи - пропонується система соціальної підтримки. На практиці досягти цього дуже важко, оскільки сама система соціального забезпечення вимагає певної формалізації ринку праці. Нажаль, формалізувати ринок праці в Україні на даний момент неможливо: існує безліч неформальних форм зайнятості, зайнятості у тіньовому секторі. Зрозуміло, що працівники формального ринку праці та члени їхніх родин мають більш прозорий механізм та вищі гарантії щодо соціального забезпечення, ніж ті, котрі працюють у неформальному секторі економіки. Тому одним з викликів для української політики у сфері соціальної безпеки є розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням. На нашу думку, на сьогодні потребують розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням наступні категорії: 1) працівники, що працюють у неформальному секторі (тіньовий) та члени їхніх родин - на практиці працівники неформального сектору можуть розраховувати лише на соціальну пенсію, якщо їх зайнятості не була оформленою, так само, через хворобу особа, що працює без оформлення трудових відносин не може отримувати дохід; мігранти, які не мають визначеного статусу, часто працюють у неформальному секторі економіки (особливо з Азії, Африки) та члени їхніх родин так само потерпають від нестійкої зайнятості, оскільки обмежуються можливістю доступу, здебільшого, до освіти та охорони здоров'я - названі проблеми є результатом низької соціалізації мігрантів до законодавства України, суспільних норм; й особи з обмеженими можливостями (інваліди), котрі до сьогодні мають звужений доступ до закладів охорони здоров'я, що проявляється у непристосованості інфраструктури до їхніх потреб у пересуванні та негнучкою системою обслуговування населення й сфері охорони здоров'я; крім того через

недостатнє фінансування скорочується кількість закладів освіти, пристосованих для навчання таких дітей.

Зважаючи на вищенаведене, проблема розширення сфери соціального забезпечення є першочерговою для формування адекватної моделі соціальної безпеки країни. Вирішення проблеми розширення сфери охоплення соціального забезпечення полягає не лише у закріпленні у законодавчих та нормативно-правових актах прав зазначених категорій населення. Важливо розробити дієвий механізм, котрий дозволив би реально зробити доступними послуги закладів охорони здоров'я та освіти для усіх без урахування будь-яких диференціюючих ознак; інструменти формалізації зайнятості з метою забезпечення гарантованих доходів населення, яке нездатне отримувати достатній дохід і є економічно активним; механізм забезпечення мінімальним доходом усього населення без винятку, а також урахування потреб осіб похилого віку.

Література

1. Куценко В. І. Соціальна безпека в контексті сталого розвитку / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко. – Чернігів : Видавець Лозовий В. М., 2011. – 656 с.
2. Новікова О.Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення / О.Ф. Новікова. - Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. - 460с.
3. Поляк Н. Впровадження стандартів Європейського кодексу соціального забезпечення в Україні на шляху інтеграції до ЄС: проблеми та перспективи // Україна: аспекти праці, 2015. - №3. - с.38-43
4. Поплавська О.М. Стратегія соціальної безпеки України в умовах глобалізаційних змін // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових статей. - 2015. - №2(10). - с.137-143
5. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія/І.Ф.Гнибіденко, А.М.Колот, О.Ф.Новікова та ін.; за ред. І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.В. Рогового. - К.:КНЕУ, 2006. - 292с.

Романюк Л.М., к.е.н., доц., Харченко І.В., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СТАНДАРТИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ

Забезпеченню екологічної безпеки продукції і технології виробництва приділяється значна увага. Найбільш розповсюдженим інструментом підтвердження екологічної безпеки в теперішній час є міжнародний стандарт ISO 14001. На теренах Європейського союзу діє система EMAS (Eco Management and Audit Scheme). Конкурентні переваги від отримання сертифікату EMAS можуть бути суттєвими для підприємств, що здійснюють свою діяльність на теренах Європейського Союзу.

Мета полягає в стимулюванні підприємств розвивати свої проекти з захисту навколишнього середовища систематично та понад норм і вимог, які визначено національним законодавством. Виникнення стандартів на системи екологічного менеджменту є відповіддю на підвищений інтерес суспільства до проблем навколишнього середовища. Джерело цього інтересу можна прослідкувати з 1972 року, з моменту запуску Програми ООН захисту довкілля для об'єднаних націй.

В 1922 році було проведено першу конференцію в Ріо-де-Жанейро під назвою Саміт Землі, завданням якого було створення в суспільстві орієнтації на зберігання довкілля на глобальному рівні. Головним результатом конференції було формулювання цілей стійкого розвитку, тобто високої якості навколишнього середовища і здорової економіки для всіх народів світу.

Метою стійкого розвитку є така система використання природних ресурсів, при якій наступні генерації не будуть обмежені в задоволенні своїх потреб і можливість сучасних генерацій мати доступ до ресурсів. Для досягнення цієї мети мають прийматися до уваги економічні, екологічні і соціальні аспекти.

Міжнародний стандарт ISO 14001 передбачає: визначення впливу діяльності підприємства на оточуюче середовище і засобів цього впливу; визначення конкретних цілей для ефективної роботи екологічної складової діяльності підприємства і програми для досягнення цілей; проведення регулярного контролю ефективності робіт, що виконуються; регулярний моніторинг і оцінка впливу діяльності підприємства на навколишнє середовище.

Міжнародний стандарт вимагає від підприємства, крім розробки системи управління впливом на оточуюче середовище, обов'язкового оприлюднення - публікації звітів та інформації про шкідливий вплив, що зазвичай належить до конфіденційної.

Система EMAS є сучасною і ефективною екологічною системою менеджменту на ринку, вона діє в Європейському союзі, вимагає систематичного здійснення екологічної роботи та звітності про проведену роботу. Основні вимоги EMAS співпадають з вимогами стандарту ISO 14001, однак EMAS висуває більш жорсткі вимоги щодо постійного покращення та розвитку з урахуванням нових досягнень та економічної доцільності. EMAS – це інструмент в конкурентній боротьбі між підприємствами, важливий елемент їх розвитку.

Основні принципи та методологія стандартів полягають в реалізації безперервного удосконалення та ґрунтується на моделі PDCA (цикл Шухарта - Деминга): Plan – плануй; Do – виконуй (дія-впровадження процесів); Check – перевірйай; Act – впливай.

1. Планування - встановлення цілей і необхідних процесів: ідентифікація і аналіз проблеми; оцінка можливостей і планування необхідних змін, пошук визначення цілей і необхідних процесів.

2. Дія – впровадження процесів. Протягом цього етапу визначаються необхідні ресурси і персонал підприємства, який має контролювати систему екологічного менеджменту.

3. Перевірка – оцінка результатів і висновки у відповідності з визначеною метою, моніторинг і звітність процесів.

4. Вплив – прийняття рішень на основі отриманих висновків; якщо зміни не вирішують поставлену задачу слід повторити цикл, з відповідними корективами в плані.

Екологічні переваги від впровадження сертифікатів ISO 14001 та EMAS полягають в наступному: зменшують вплив підприємства на довкілля; скорочують використання ресурсів; зменшують відходи. До економічних переваг належать: зменшення ризику нормативних та екологічних штрафів; зменшення виробничих витрат; позитивний вплив на вартість активів підприємства; конкурентні переваги перед підприємствами, що не впровадили стандарти; прихильність клієнтів і споживачів; інноваційний та перспективний підходи до організаційних і виробничих процесів, споживачів, персоналу; збільшення частки споживачів і партнерів; можливість виходу на міжнародні ринки.

Впровадження стандартів ISO 14001 та EMAS в глобальному масштабі є запорукою покращення екологічної та економічної ефективності господарської діяльності, а отже конкурентних переваг.

Література

1. www.iso.org
2. www.tc207.org
3. www.iso.org/isomembers
4. www.iso.org/managements_tandards
5. http://en.wikipedia.org/wiki/International_Organisation_for_Standardization
6. http://en.wikipedia.org/wiki/ISO_1400
7. http://en.wikipedia.org/wiki/Sustainable_development
8. http://de.wikipedia.org/wiki/ECO_Management_and_Audit_Scheme

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

Світовий досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку в стратегічному вимірі досягають країни, де пріоритетна увага приділяється людському капіталу (ЛК) та підвищенню його конкурентоспроможності.

В Україні проблематику конкурентоспроможності ЛК різноаспектно вивчають В. Антонюк, М. Ведерніков, О. Грішнова, Л. Ємельяненко, А. Колот, Л. Лісогор, О. Левченко, Д. Мельничук, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, Л. Шаульська та ін. Однак, незважаючи на плідні напрацювання дослідників, поки не знайдено єдиного підходу щодо визначення сутності конкурентоспроможності людського капіталу та його оцінювання.

Метою статті є висвітлення авторського підходу до розуміння сутності КЛК та виклад окремих результатів його оцінювання на світовому, національному та регіональному рівнях.

В результаті теоретичного аналізу «конкурентоспроможність людського капіталу» (КЛК) запропоновано розуміти як затребувану якість ЛК, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої, у поєднанні із прийнятною ціною трудових послуг, забезпечують власникам ЛК розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків.

В результаті оцінювання КЛК (за авторською методикою) визначено:

1) серед країн світу, включених до рейтингу «Індексу глобальної конкурентоспроможності 2013-2014», рівень КЛК України виявився середнім, при цьому доведено, що найбільші конкурентні переваги ЛК формуються завдяки охопленню населення освітою, проте вони втрачаються через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконалість соціально-економічної політики держави;

2) інтегральна оцінка конкурентоспроможності ЛК на рівні регіонів України, здійснена з використанням комплексу демографічних та соціально-економічних статистичних показників 2013 р., довела суттєві міжрегіональні відмінності в її рівнях (рис. 1),

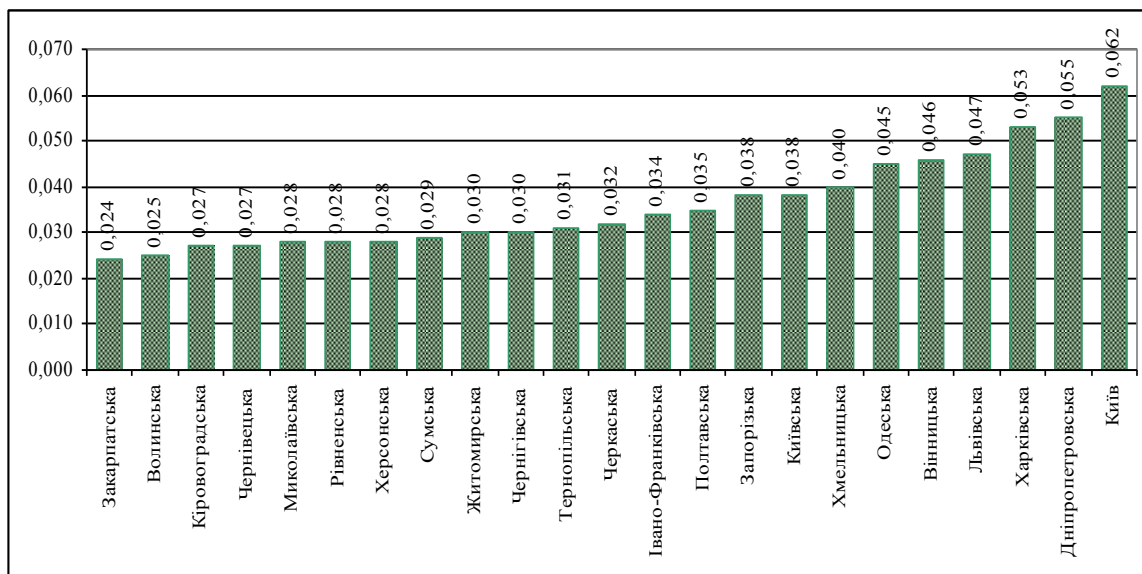


Рис. 1. Інтегральна оцінка конкурентоспроможності людського капіталу на рівні регіонів України (без урахування Донецької та Луганської областей)

Примітка: Розраховано автором за даними Державної служби статистики України із застосуванням власної методики.

що спричинено, на думку автора, не стільки зосередженням ЛК більш високої якості в окремих регіонах, зокрема у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Львівській областях, яким притаманна висока частка працівників з вищою освітою, скільки наслідками необґрунтованих та часто несправедливих міжгалузевих і міжрегіональних диспропорцій у доходах та потоках інвестицій у розвиток ЛК, створення нових продуктивних робочих місць тощо.

3) оцінка КЛК на мікрорівні, здійснена методами соціологічного дослідження на підприємствах Кіровоградської області у 2013–2014 рр., дала можливість виявити низку проблем у формуванні КЛК. Враховуючи перспективи вступу України до ЄС, майже половина опитаних керівників, професіоналів та робітників (46,3%) критично оцінює КЛК підприємства, вважаючи її низькою через недостатній рівень техніко-технологічного розвитку підприємств, украй низьку оплату праці, нестачу особистих компетенцій і компетенцій вищого керівництва. За підсумками соціологічного дослідження визначено чинники, що гальмують процес підвищення КЛК (рис. 2).

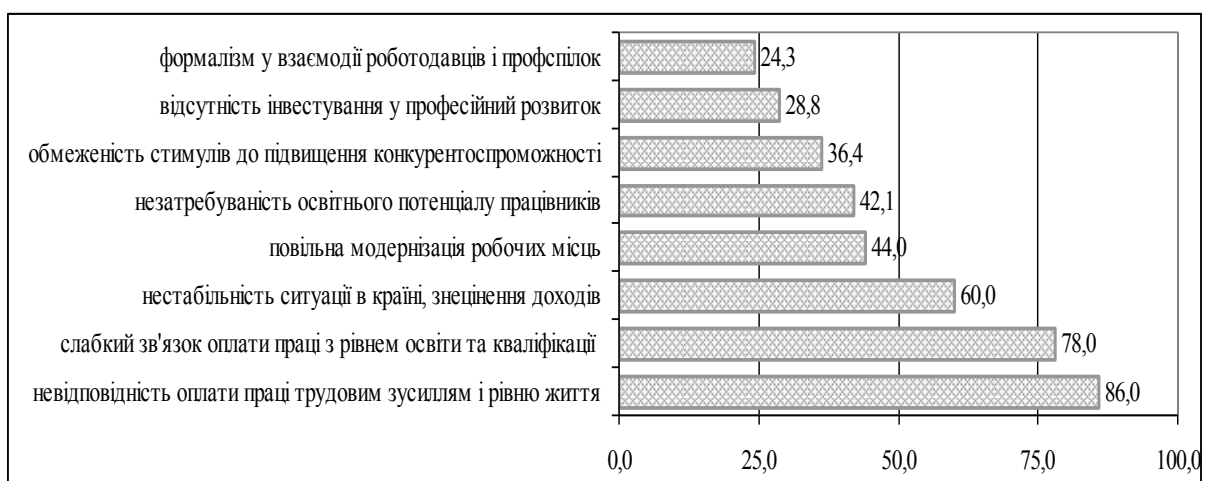


Рис. 2. Чинники гальмування процесу підвищення КЛК (у % до кількості опитаних)
Примітка. Розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження.

Оцінка КЛК України на різних рівнях, здійснена за авторською методикою та доповнена соціологічними опитуваннями на підприємствах, довела: 1) негативні тенденції у розвитку та використанні ЛК та диференціацію можливостей населення у формуванні конкурентних якостей ЛК, що стосуються здоров'я, освіти, професійного розвитку, а також в отриманні гідного доходу; 2) кризу соціальної відповідальності партнерів щодо розвитку ЛК та підтримки його конкурентної якості; 3) нагальну потребу у керованих інноваційних змінах у розвитку і використанні людського капіталу в Україні.

Література

1. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
2. Хафизова Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1 (61). – С. 72-82. – <http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/>
3. Ратніков Д.Г. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д.Г. Ратніков // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 8–12.
4. Semykina A. Human capital competitiveness and methods of its estimation/ A. Semykina // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 2 (22). – С. 219 – 230.

ВИРОБНИЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ПЕРСПЕКТИВИ І ПЕРЕШКОДИ

В ринкових умовах найбільш важливої ваги набуває питання здійснення ефективного управління виробничим потенціалом підприємства.

Метою дослідження є знаходження шляхів по покращенню виробничого потенціалу підприємства.

Дослідженням виробничого потенціалу в тому чи іншому ступені займалися і займаються різні вчені такі як Авдеєнко В.М. [1], Ансофф І. [2], Гавва В.Н. [3], Гонтарева І.В. [4], Краснокутська Н.С. [5], Мейер Маршал В. [6], Федонін О.С. [8] та ін.

Виробничий потенціал, з одного боку, система взаємопов'язаних та до певних меж взаємозамінних, у певний спосіб організованих і спрямованих на досягнення поставлених цілей ресурсів, які становлять, у свою чергу, окремі виробничі та управлінські підсистеми підприємства, з іншого система взаємопов'язаних елементів, які виконують різні функції у процесі забезпечення випуску продукції та досягнення інших цілей розвитку підприємства. Отже, йому притаманні всі риси, властиві будь-якій системі: цілісність, цілеспрямованість; складність; взаємозамінність, альтернативність його елементів; взаємозв'язок, взаємодія елементів виробничого потенціалу; самовідтворюваність; інноваційна спроможність; гнучкість; соціально-економічні наслідки використання; історичні умови та особливості формування й використання; фізичне та моральне старіння.

В Україні існує понад 100 тисяч підприємств, проте більшість із них мають застарілі, дуже зношені, а то й зруйновані основні виробничі фонди, які потребують оновлення або ж демонтування.

Виробничі потенціали, наприклад, зі структурної точки зору різняться розмірами та ступенем відособлення ресурсів, структурою ресурсів, що використовуються. Взагалі сформовано три основних підходи до визначення виробничого потенціалу: ресурсний (або обліково-звітний: як сукупності виробничих ресурсів, визначає його величину як суму фізичних і вартісних оцінок окремих його складових), структурний (функціональний: зорієнтований на визначення раціональної структури виробничого потенціалу підприємства, визначає його величину виходячи з прогресивних норм і нормативних співвідношень, заданих найбільш досконалими технологіями, організацією виробництва загалом і окремих підсистем підприємства, що використовуються в галузі) та цільовий (проблемно-орієнтований: спрямований на визначення відповідності наявного потенціалу досягненню поставлених цілей, визначає його величину як рівень відповідності окремих складових потенціалу необхідному, децю ідеальному уявленню про склад, структуру та механізми функціонування потенціалу для виготовлення конкурентоспроможної продукції, який знаходить відображення в нормативних «деревах цілей» («деревах проблем») з широким спектром локальних і системних оцінок окремих елементів та взаємозв'язків).

Процесно-орієнтовний підхід розрахований на визначення та підтримання умов нормального перебігу виробничого процесу. Необхідними умовами нормального перебігу виробничого процесу на підприємстві є: підтримання у робочому стані машин та устаткування; своєчасне забезпечення робочих місць сировиною, матеріалами, інструментами; живлення агрегатів енергією, виконання транспортних операцій. На підприємстві для позначення всіх цих процесів у сукупності використовується поняття — система технічного обслуговування виробництва.

Коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства

визначається як відношення вартості основних виробничих засобів (за вирахуванням суми їхнього зносу) до вартості майна підприємства.

Рівень виробничого потенціалу визначається в процесі його використання й оцінюється з точки зору його результативності, тобто ступеня задоволення (порівняно з конкурентами) потреб клієнтів, які споживають вироблену продукцію (надані послуги).

Конкретні функції управління тісно зв'язані зі специфікою підприємства й основних сфер його діяльності (загальне управління, фінансове управління, виробництво, НДДКР, маркетинг) [7; с.118]. Тому важливим етапом стратегічного аналізу є цільові оцінки виробничого потенціалу підприємства. У цьому разі йдеться про аналіз та оцінку рівня відповідності потенціалу підприємства тим цілям, які поставлені керівниками на перспективу, а не поширеної оцінки накопичення підприємством чи організацією ресурсів лише з кількісної точки зору. Цільова оцінка потенціалу — якісна оцінка, що дає змогу оцінити можливості досягнення певних результатів, створює умови для обґрунтованого підходу до планування процесу трансформації окремих його частин і потенціалу загалом на основі правильного розподілу дій та ресурсів по виконавцях і термінах для якісного та своєчасного отримання необхідних параметрів і набуття навичок, а отже, забезпечує досягнення поставлених цілей.

Важливе значення має не лише обсяг ресурсів, а й те, як використовуються окремі елементи потенціалу. Це в свою чергу залежить від рівня взаємодії, співвідношення частин виробничого потенціалу, а також прийнятих стратегій розвитку як окремих складових, що знаходять вираження в ресурсних, функціональних і продуктових стратегіях, так і підприємства загалом. Результати цільового аналізу всього потенціалу, а також окремих його елементів є основою для: вибору стратегій та визначення термінів їх виконання; визначення напрямків та швидкості накопичення, зміни структури потенціалу та окремих складових; формування конкурентоспроможності підприємства; прийняття рішень щодо організаційної реструктуризації й розвитку.

Конкретні функції управління тісно зв'язані зі специфікою підприємства й основних сфер його діяльності (загальне управління, фінансове управління, виробництво, НДДКР, маркетинг) [7; 118]. Крім того, у соціально-економічних системах управління застосовують властиві тільки їм методи управління, під якими розуміють способи реалізації функцій управління або способи впливу суб'єкта на об'єкт управління, їх поділяють на три великі групи методів: адміністративно-правові; економічні; соціально-психологічні.

Отже, для покращення виробничого потенціалу підприємства необхідно системно моніторити ситуацію, що склалася в той чи інший проміжок часу та вчасно застосовувати заходи оптимального управління тим самим підвищуючи конкурентоспроможність.

Література

1. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. / науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евченко.- М.: Экономика, 1989. –519 с.
3. Гавва В.Н., Божко Е.А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання. – К.: ЦНЛ, 2004. – 224 с.
4. Гонтарева І.В. Оцінка системної ефективності підприємства // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2006. – № 3(19). – С.73-81.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: ЦНЛ, 2005. – 352 с.
6. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса / Маршал В. Мейер ; пер. с англ. А. О. Корсунской. –М. : ООО "Вершина", 2004. –272 с.
7. Рудавка С. І. Основи економічної теорії: Навчальний посібник/ С. І. Рудавка, Л. Б. Ольшевський; За ред. С. І. Рудавки. - 3-є вид. перероб. і доп.. - Вінниця: Тезис, 2003. - 340 с.
8. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. Навч. посібник.– Вид.2-ге, без змін.– К.: КНЕУ, 2006.- 316с.

Федосенко Л.В., к.э.н., доц.
Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины,
г. Гомель, Беларусь
Зиновьева О.Ю.
ИП «ГОГОТОВ», Россия

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ВЕДУЩАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ СИЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В новом тысячелетии наблюдается переход к постиндустриальной стадии развития общества, которая ознаменовалась появлением новой экономики – экономики, основанной на знаниях. Переход к информационному способу развития способствовал появлению новых источников производительности, в частности, интеллектуальных. Особенность интеллектуальной экономики состоит в том, что ее главный ресурс – знания, информация, в отличие от всех прочих ресурсов не характеризуется ни конечностью, ни истощаемостью, ни потребляемостью в их традиционном понимании. Основным условием, лимитирующим приобщение к столь доступному ресурсу, выступают специфические качества самого человека – наличие или отсутствие способности к интеллектуальной активности, как форме накопления, переработки и генерации новых знаний. Способность использовать интеллектуальные ресурсы и создавать новые решения для удовлетворения человеческих потребностей начинает занимать центральное место в экономике, основанной на знаниях. Как свидетельствует мировой опыт, интеллектуальный капитал в большей мере, чем физические активы или финансовый капитал становится устойчивым конкурентным преимуществом организации любой формы собственности.

Однако, несмотря на то, что интеллектуальный капитал считается важнейшим фактором современного производства, по-настоящему эффективно интеллектуальными ресурсами не управляют. На то имеются как объективные, так и субъективные причины. Обозначим некоторые из них. Во-первых, наблюдается большое разнообразие подходов к определению, как сущности, так и структуры интеллектуального капитала. Во-вторых, отсутствует качественный методический инструментарий количественной оценки уровня развития интеллектуального потенциала предприятия и получаемой при его реализации прибыли. Без этого не могут быть четко определены цели и поставлены соответствующие задачи по созданию, преумножению и реализации различных составляющих интеллектуального капитала предприятия. В-третьих, важной причиной отсутствия эффективного управления интеллектуальным капиталом является сложившаяся искусственная разобщенность творчества и производства, хотя инновация рождается в едином цикле этих процессов. В-четвертых, для обозначения интеллектуального капитала используются разные названия, каждое из которых отражает преследуемую цель и стремление отделить рассматриваемое явление от уже существующих. В-пятых, не выработана система оценочных показателей интеллектуального капитала, как на макроэкономическом, так и на корпоративном уровне. В-шестых, до конца не определено место интеллектуального капитала в совокупном капитале предприятия. Перечисленные причины в большей мере относятся к области теоретических исследований. Относительно причин невнимания к такому важнейшему фактору роста производительности, как интеллектуальный капитал со стороны предприятий следует сказать следующее. Бизнес попросту не располагает информацией относительно теоретических и эмпирических исследований в данной области. В лучшем случае менеджеры что-то где-то слышали об обозначенной экономической категории. Смысловая нагрузка данного понятия остается для многих из них «пустым звуком» в многообразном категориальном аппарате экономической науки.

Главное заключается в том, отечественным бизнесом интеллектуальная оценка не востребована. Смысловая нагрузка показателя не ясна для большинства менеджеров и, главное, отечественный бизнес до сих пор обходится без обозначенного расчетного показателя. В этой связи следует ответить на вопрос – для чего бизнесу следует вести учет неосязаемых активов? Многие специалисты полагают, что следует, в силу следующих причин: это более адекватно отражает стоимость предприятия; процесс измерений позволяет заглянуть вглубь – на движущие силы, поддерживающие продуктивность предприятия; растут требования к эффективному управлению неосязаемыми активами – как самого руководства предприятия, так и со стороны других заинтересованных лиц, в том числе государства и общества; рост инвестиций в предприятие увеличивается, если система отчетности обеспечивает существующих и потенциальных инвесторов более полной информацией о компании.[1] Отечественный бизнес рано или поздно придет к пониманию роли интеллектуального капитала, как нового фактора производительности в достижении своей конкурентоспособности. Пример развитых стран свидетельствует, что непосредственное воздействие на материальный предмет труда осуществляют уже не 9/10, как это было в условиях индустриальной экономики, а менее 1/3 работников. [2] Впервые в истории человеческая мысль прямо является производительной силой, а не просто определённым элементом производственной системы. Изначально проблема оценки неосязаемых факторов возникла в информационно насыщенных компаниях, у которых объем материальных активов невелик, а интеллектуальный потенциал высок. Инвесторы не были склонны вкладывать средства в подобные компании, и перед менеджерами встала задача расчета величины их неосязаемых активов и доведения ее до инвесторов с тем, чтобы создать более адекватную картину о деятельности компании и ее перспективах.[3] Поскольку изменились способы создания продукта, а знания превратились в один из основных факторов создания новой стоимости, следует соответствующим образом перестроить содержание публичной отчетности предприятий перед собственниками и другими инвесторами.

Отечественный бизнес долгое время не рассматривал интеллектуальный капитал в качестве ведущего фактора роста производительности и, соответственно, его не оценивал. Невостребованность методического инструментария измерения интеллектуального капитала не позволило накопить опыт управления знаниями и подготовить специалистов в этой области. Выход из сложившейся ситуации, на наш взгляд, видится в следующем. Необходимо использовать накопленный мировой опыт и по мере возможности адаптировать его к отечественным условиям, а также разрабатывать новые модели и методы оценки интеллектуального капитала, отвечающие необходимым требованиям экономики. Использование существующих современных моделей и методов измерения интеллектуального капитала, в свою очередь, предусматривает подготовку менеджеров по управлению персоналом более глубоко владеющих математическим аппаратом.

Таким образом, в складывающихся условиях развития экономики, связанных с жесточайшей конкуренцией, предприятия должны правильно оценивать состояние интеллектуального капитала, уметь грамотно управлять данным ресурсом, то есть обеспечить эффективное его использование.

Литература

1. Андрусенко Т. Интеграция знаний предприятия / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2004. – №2. –режим доступа: www.enterprise.com.ua]
2. Е.В. Денискина. Эволюция факторов производства в экономической системе // Глобальные и региональные аспекты экономики. Сборник докладов на международной научной конференции. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2001.
3. Багриновский К. А., Бендииков М.А., Фролов И.Э., Хрусталева Е.Ю. Научно-технический сектор экономики России: состояние и особенности развития. — М.: ЦЭМИ РАН, 2001. — 120 с.].

Фільштейн І.В., аспірант
Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна
Фільштейн Л.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ДОСВІД ПОДОЛАННЯ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ ПОЛІЦІЇ ГРУЗІЇ

Однією з головних проблем українського суспільства є корупція, існування якої не тільки зупинило розвиток суспільства, а взагалі загрожує національній безпеці.

Грузинські реформи показали можливість подолання корупції як в правоохоронній сфері, так і в державі в цілому, для чого в першу чергу, необхідна державна воля керівництва країни, а також команда однодумців, яка уклала між собою «договір» про недопустимість хабарів, привілеїв в своєму середовищі. В 2004 році, після «революції троянд» і приходу до влади в Грузії команди президента М. Саакашвілі, було об'явлено про рішучу боротьбу з корупцією, а саме головне - про політику «нульової толерантності» до корупції, що означало створення в суспільстві нетерпимості до будь-яких проявів корупції, викоренення причин та умов, що сприяють відновленню корупції та застосування рішучих, жорстких, а іноді надто жорстоких заходів кримінальної відповідальності до осіб за вчинення корупційних діянь [1].

Одним з перших об'єктів, на якому команда М. Саакашвілі випробувала свою методику подолання корупції, стало МВС Грузії. Із системи було звільнено за два роки за різними даними 75 тисяч співробітників з 85 тисяч. На підставі Закону «Про патрульну поліцію» було звільнено 14 тисяч працівників ДАІ. Набір до поліції в подальшому здійснювався на конкурсній основі та через жорсткий відбір, який здійснювався комісіями з людей, яким довіряло суспільство і які були знакові для суспільства. Загальна чисельність поліції скоротилася з 75 до 27 тисяч співробітників [2].

Комплектування особового складу поліції здійснювалося за результатами конкурсу і тотальної заміни кадрів, залучення молоді, не пов'язаної взагалі з правоохоронними органами. Реформатори вважали, що молоді люди, які прийшли в поліцію і не мають корупційного досвіду, швидко отримають поліцейський досвід. Така впевненість базувалась на тому, що ці особи успішно пройшли конкурсний відбір за допомогою спеціальних тестів, виявили високі індекси розумового розвитку, готові до проходження професійної підготовки, та для роботи в патрульній поліції не має необхідності залучати осіб з вищою освітою та зі спеціальною підготовкою. З самого початку новим поліцейським прищеплювалась думка про те, що вони є членами грузинського суспільства, які не мають будь-яких привілеїв перед іншими людьми, але наділені додатковими обов'язками перед суспільством. Виховання молоді саме в такому дусі дало можливість перетворити поліцію Грузії з карального органу в орган, якому довіряє населення, суровий вигляд працівника міліції був змінений обличчями усміхнених хлопців та дівчат. В цьому плані, психологічно було важливим змінити і зовнішній облік поліції, її формений одяг, надати сучасні транспортні засоби тощо.

При опитуванні працівників органів внутрішніх справ України часто виникає усвідомлення, що сама держава стимулює тотальну корупцію в органах і підрозділах ОВС України. Повна відсутність матеріально-технічного забезпечення міліції, а тепер вже поліції, відсутність навіть елементарного для діяльності правоохоронців, навіть паперу, канцелярських виробів, організаційної та комп'ютерного обладнання, паливно-мастильних матеріалів, запасних частин, коштів для фінансування різноманітних поліцейських заходів, в тому числі, оперативно-розшукового характеру, різноманітних експертиз, фінансування відрядження тощо.

Натомість, керівництво Грузії корінним чином змінило ситуацію в частині матеріально-технічного забезпечення діяльності поліції. Як відомо, грузинським

керівництвом були створенні потужні джерела фінансування поліції, в тому числі, шляхом проведення справедливої приватизації, створення належного інвестиційного клімату, отримання фінансової допомоги від інших держав на пільгових умовах.

За рахунок цих коштів, а також конфіскації майна, що було отримано незаконним шляхом, були введені в експлуатацію нові приміщення поліцейських підрозділів, здійснено переобладнання комп'ютерних систем, оновлений автопарк поліції, виділено кошти на матеріально-технічне забезпечення діяльності поліції, необхідні для повної незалежності поліції від будь-якого впливу. Під контролем уряду були створені централізовані фонди, за кошти яких певний час утримувався особовий склад поліції. Ці заходи позбавили поліцейських від необхідності самостійно відшукувати кошти для забезпечення професійної діяльності, а значить виправдовувати свої дії необхідністю забезпечувати належне виконання своїх обов'язків.

Окрім того, керівництво грузинської держави чітко розуміло, що без суттєвого підвищення заробітної плати, створення належних умов праці, надання певних пільг працівникам побороти корупцію в грузинській поліції є неможливим. Грузія вимушена виділити 2,4 проценти бюджету на утримання поліції. В теперішній час заробітна плата поліцейського перевищує в 3-4 рази заробітну плату інших працівників бюджетної сфери.

Як свідчать різноманітні джерела, після здійснення реформи поліції рівень довіри до неї громадян Грузії виріс з 6 відсотків до рівня 85 відсотків. [3].

Відповідно до даних неурядової організації Transparency International в 2014 році за рівнем корупції Грузія зайняла 50 місце з 175 держав, натомість, що є достатньо високим місцем. Україна, для порівняння, зайняла 142 з 175 держав світу, що свідчить про те, що за останні два роки будь-яких зрушень в подоланні корупція країни та її керівництво не зробило [4].

Підсумовуючи результати боротьби керівництва Грузії в сфері подолання корупція, слід зазначити, що подолавши корупцію в низових ланках, таких як патрульна поліція, корупція в Грузії в цілому не подолана і лише змінила свій характер, про що свідчить доклад Держдепартаменту США «Про забезпечення прав людини в Грузії»: «предметом стурбованості є демократичні інституту, громадянська участь в плануванні та здійсненні державної політики, права власності і елітна корупція. Неурядові організації також висловили стурбованість у зв'язку з відношеннями уряду з бізнесом, в тому числі, в зв'язку з корупційними угодами»[5].

На нашу думку, існують достатні підстави для висвітлення цього досвіду і, в разі його прийнятності, застосувати в Україні, в тому числі, при реформуванні органів внутрішніх справ.

Література

1. Боротьба з корупцією по-грузинськи: метод шокової терапії. – архів ТАСС. - 11 травня 2012 року // <http://tass.ru/arhiv/659270>.
2. Варченко І. Реформи в Грузії 2004-2012 років: уроки для України.-22.10.2014. // http://blogs.lb.ua/ivan_varchenko/283375_reformi_gruzii_20042012_rokiv.html.
3. Нона Шахназарян. Полицейская реформа и коррупция в Грузии, Армении и Нагорном Карабахе. - Аналитическая записка № 232. - ПОНАРС Евразия Сентябрь 2012 года. - Центр независимых социологических исследований http://www.ponarseurasia.org/sites/default/files/policy-memospdf/pepm232_russ_shahnazarian_sept2012.pdf
4. Інформація про рівень корупції в світі // <http://www.transparency.org/cpi2014/results>.
5. Доклад Госдепартамента США о правах человека в Грузии.–CivilGeorgia/ - Тбилиси. – 9 апреля 2011.// <http://www.civil.ge/rus/article.php?id=>.

ЗБІЛЬШЕННЯ ВЛАСНИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Основною ланкою економіки в ринкових умовах господарювання є підприємства, які виступають в ролі господарюючих суб'єктів. Для здійснення господарської діяльності, отримання продукції, доходів і накопичень вони використовують певні види ресурсів: матеріальні, трудові, фінансові, а також грошові кошти.

Фінансові ресурси спрямовуються на розвиток виробництва, утримання і розвиток об'єктів невиробничої сфери, споживання, а також можуть залишатися в резерві. Фінансові ресурси, що використовуються на розвиток виробничо-торгового процесу, являють собою капітал у його грошовій формі. Наявність у достатньому обсязі фінансових ресурсів, їх ефективне використання, зумовлюють хороше фінансове становище підприємства платоспроможність, фінансову стійкість, ліквідність.

Метою дослідження є пошук резервів збільшення фінансових ресурсів підприємства, для підвищення ефективності роботи підприємств в цілому.

Успішна діяльність підприємства не можлива без розумного управління фінансовими ресурсами. Неважко сформулювати цілі, для досягнення яких необхідно раціональне управління фінансовими ресурсами:

- виживання фірми в умовах конкурентної боротьби;
- запобігання банкрутства і великих фінансових невдач;
- лідерство в боротьбі з конкурентами;
- максимізація ринкової вартості фірми;
- прийнятні темпи росту економічного потенціалу фірми;
- зростання обсягів виробництва та реалізації;
- максимізація прибутку;
- мінімізація витрат;
- забезпечення рентабельної діяльності і т.д.

Пріоритетність тієї чи іншої мети може вибиратися підприємством залежно від галузі, положення на даному сегменті ринку і від багато чого іншого, але вдале просування до обраної мети багато в чому залежить від досконалості управління фінансовими ресурсами підприємства [2].

Таким чином, заходами щодо зменшення дефіциту власного капіталу можуть в даному випадку бути: скорочення виробничо-господарського циклу, наднормативних залишків запасів, незавершеного виробництва, термінів будівництва і т.д.

З метою скорочення витрат і підвищення ефективності основного виробництва в окремих випадках доцільно відмовитися від деяких видів діяльності, які обслуговують основне виробництво (будівництво, ремонт, транспорт і т.п.), і перейти до послуг спеціалізованих підприємств. Велику допомогу у виявленні резервів поліпшення фінансового стану підприємства може надати маркетинговий аналіз з вивчення попиту та пропозиції, ринків збуту і формуванню на цій основі оптимального асортименту і структури виробництва продукції.

Одним з основних і найбільш радикальних напрямків фінансового оздоровлення підприємства є пошук внутрішніх резервів по збільшенню прибутковості виробництва і досягненню беззбитковості роботи за рахунок більш повного використання виробничої потужності підприємства, підвищення якості і конкурентоспроможності продукції, зниження її собівартості, раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, скорочення невиробничих витрат і втрат.

Основну увагу при цьому необхідно приділити питанням ресурсозбереження: впровадження прогресивних норм, нормативів і ресурсозберігаючих технологій,

використання вторинної сировини, організації дієвого обліку та контролю за використанням ресурсів, вивчення і впровадження передового досвіду в здійсненні режиму економії, матеріального і морального стимулювання працівників за економію ресурсів і скорочення невиробничих витрат і втрат [5].

Для систематизованого виявлення й узагальнення всіх видів втрат на кожному підприємстві доцільно вести спеціальний реєстр втрат із класифікацією їх за певними групами:

- зниження якості продукції;
- незатребуваною продукції;
- втрати вигідних замовників, вигідних ринків збуту;
- неповного використання виробничої потужності підприємства;
- простоїв робочої сили, засобів праці, предметів праці та грошових ресурсів;
- перевитрати ресурсів на одиницю продукції в порівнянні з встановленими нормами;
- псування і недостачі матеріалів і недостачі матеріалів і готової продукції;
- списання незатребуваною дебіторської заборгованості;
- простроченої дебіторської продукції;
- залучення невикладних джерел фінансування;
- стихійні лиха;
- по виробництвам, не дала продукції і т.д.

Необхідно вибрати правильний вибір форми безготівкових розрахунків, який повинен забезпечувати своєчасне та швидке завершення кругообігу коштів у постачальника, попереджати неплатежі і виникнення незаконного перерозподілу коштів між підприємствами [3]. Здійснення глибоких перетворень в економіці викликає необхідність максимальної мобілізації внутрішніх резервів.

Для ефективного функціонування підприємства в умовах ринкових відносин першорядне значення має виявлення резервів зростання прибутку[1].

Розглянемо резерви зростання прибутку від реалізації товарної продукції займає найбільшу питому вагу в балансовому прибутку, а вона в свою чергу залежить від собівартості реалізованої продукції. Зниження собівартості продукції можливо завдяки веденню правильної маркетингової політики, виявлення постачальників з найбільш переважними цінами на придбану продукцію. [4].

Отже, так як головним резервом зростання прибутку є зниження собівартості, для цього необхідно наступне:

- збільшити обсяг виробництва, що мають високу рентабельність і користуються попитом на ринку;
- посилити трудову дисципліну з метою перевитрати сировини і матеріалів;
- розробити положення про матеріальне стимулювання працівників підприємства за економію матеріальних ресурсів;
- налагодити тісні зв'язки з постачальниками сировини, що дозволить отримувати сировину за льготними цінами.

Література

1. Буянов, В.А. Аналіз ризиків у діяльності підприємства / В.А. Буянов // Питання економіки. - 2007. - № 8. - С. 128-135.
2. Гончаров, А.І. Фінансове оздоровлення / А.І. Гончаров // Фінанси. - 2005. - № 5. - С. 11-16.
3. Джанаєв, Т.К. Аналіз дебіторської і кредиторської заборгованості підприємства / Т.К. Джанаєв // Економічний аналіз: теорія і практика. - 2007. - № 3. - С. 44-52.
4. Єфімова, О.В. Фінансовий аналіз / О.В. Єфімова - М.: Изд-во «Бухгалтерський облік», 2006. - 528 с.
5. Фінанси організацій: Підручник для вузів / Н.В. Колчина, Г.Б. Поляк, Л.М. Бурмістрова і ін. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 368 с.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

У світовій практиці все більше уваги приділяється розвитку економічного зростання яке можливе лише завдяки впровадженню в економіку нових ідей та розвитку нових технологій, які дають можливість створювати більш ефективні виробництва. Інновації є частиною науково-технічної, інноваційної та інвестиційної політики держави, тому роль держави має зводитися до розробки та реалізації державних стратегій та програм розвитку економіки, науково-технічної політики, метою яких має стати створення сприятливих умов, спрямованих на розвиток науки і техніки.

Метою дослідження є пошук шляхів удосконалення інноваційного механізму регіонального розвитку та визначення негативних факторів в українській економіці, подолання яких дасть змогу збільшити випуск інноваційної та високотехнологічної продукції.

Економічні зростання неможливі без становлення сучасного цивілізованого ринку інновацій. Інноваційний потенціал регіону є основою для здійснення фундаментально-прикладних наукових досліджень, проектно-конструкторських та технологічних робіт, які сприяють вирішенню наукових, науково-технічних та соціально-економічних проблем, як на державному так і регіональному рівнях.

На регіональному рівні інноваційні процеси визначають рівень розвитку і характер економічного розвитку регіону та держави в цілому. Тому важливого значення набуває використання інновацій як засобу фінансово-економічного розвитку, забезпечення державного регулювання і підтримки інноваційних процесів. Розглянемо інноваційний розвиток в наукових працях таких вчених: Крупка М.І. вбачав побудову інноваційної моделі розвитку економіки в створенні сприятливого фінансово-кредитного середовища [1]; Федоренко В.Г. вказує на необхідність залучення капіталу в науку та інноваційну діяльність для комплексного розвитку економіки України та її регіонів [2]; в науковій праці Федулової Л. визначаються проблеми, які гальмують стрімкий інноваційний розвиток[3].

В наш час є дуже великою проблемою наповнення місцевих бюджетів, оскільки не всі платники податків, сумлінно та своєчасно виконують обов'язки щодо їх сплати. Тому органам місцевого самоврядування надані великі можливості щодо стимулювання регіональних інтересів, однією із сфер якого є мале та середнє підприємництво, чим більше в регіоні буде прибуткових підприємств, тим більше буде наповнюватися дохідна частина місцевих бюджетів. Місцеві бюджети мають велике значення для стабільного функціонування регіонів та вирішенню поставлених перед ними завдань. Серед чинників негативної ситуації в сфері інновацій слід особливо відзначити: відсутність єдиної системи державної підтримки розвитку інноваційних процесів; нерозвиненість дієвої законодавчої бази; недостатність і неефективність фінансування освіти і науки та інноваційного бізнесу; недостатність бюджетного фінансування та відсутність дієвої інноваційної інфраструктури [4]. Чому зменшується впровадження інновацій, тому, що зростає старіння обладнання. Тобто якісні характеристики основних виробничих фондів погіршуються. Більшість підприємств мають неефективне, зношене обладнання, що не дає їм змоги включитися в конкурентну боротьбу в ринкових умовах. З одного боку підприємствам, які потребують інвестицій, необхідно вкласти значні кошти, щоб провести фінансово-економічний аналіз їх роботи, розробити бізнес план для інвестора. З іншого боку, інвестор не може прийняти рішення щодо фінансування підприємства, не маючи інноваційно-інвестиційного проекту та аналізу роботи підприємства. Вирішити ці проблеми повинна комплексна інноваційно-інвестиційна програма розвитку регіону. Саме такий підхід дозволяє через комплексний аналіз економічної ситуації в регіоні

розглянути проблему інновацій з різних точок зору: технологічної, фінансово-економічної, соціальної, демографічної, культурної, освітньої та інших, а також дає змогу збалансувати ресурсний і виробничий потенціал сусідніх районів і міст. Розробка комплексної програми розвитку регіону дасть можливість здійснювати акумуляцію інноваційних ресурсів з внутрішніх і зовнішніх джерел їх походження [5], при введенні порядку їх використання тільки за призначенням - на розробку і реалізацію відповідних інвестиційних програм і проєктів у строки, обумовлені бізнес-планами, з проєктною окупністю інвестицій і поточних експлуатаційних витрат кожним підприємцем.

Але на поновлення виробничого потенціалу негативно впливає відсутність законодавчої бази інноваційної політики. Головною умовою механізму реалізації пріоритетів науково-технічного і інноваційного розвитку є наявність чіткої законодавчої бази. В Україні в основному створено законодавчі передумови для переходу на інноваційну модель розвитку. Однак чинні закони характеризуються слабким взаємозв'язком та суперечливістю окремих положень. Це і є причиною, що сьогодні багато процесів, пов'язаних з переходом до інноваційної моделі розвитку, носять в основному спонтанний характер. Тому необхідно здійснювати подальшу роботу зі створення і впровадження на всіх рівнях управління економікою чіткої системи законів, які б забезпечували економічні важелі і стимули для суб'єктів господарювання на всіх етапах інноваційно-інвестиційної діяльності.

Інноваційний потенціал регіону є основою для здійснення фундаментальних і прикладних наукових досліджень та розробок, проєктно-конструкторських і технологічних робіт та використання отриманих результатів для випуску на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг. Тому важливого значення набуває глибоке вивчення інноваційного розвитку регіонів України, обґрунтування і прийняття правильної стратегії її реалізації, що сприятиме забезпеченню державного регулювання і підтримки інноваційних процесів. Також необхідно надати, більше економічних можливостей органам місцевого самоврядування у створенні регіональних інноваційних програм, що надасть можливість активно впливати через економічні важелі на інноваційну спроможність регіонів з метою поступового виходу до інноваційного розвитку економіки.

Література

1. Крупка М.І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України.-Львів, 2001.-С.31.
2. Федоренко В.Г. Інвестиційні процеси в промисловості України: Монографія. - К.: Науковий світ, 2001.-С. 75
3. Федулова Л. Технологічний розвиток економіки // Економіка України. -2006. - №6. – С. 7
4. Гуржій А. М. Інноваційна діяльність в Україні : монографія / А. М. Гуржій, Ю. В. Каракай, З. О. Петренко, Н. І. Вавіліна, Т. К. Куранда. – К. : УкрІНТЕІ, 2006. - С. 9-10.
5. Шевцова Г. З. Теорія і практика інноваційної діяльності : навч. посіб. / Г. З. Шевцова, З. Н. Мемедляєв. - Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – С. 30.

Фільштейн М.В., аспірант
Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна
Фільштейн Л.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ КРАЇН ПРИБАЛТИКИ

Законодавець, приймаючи Закон України «Про Національну поліцію», зробив ще один крок реформування сфери органів внутрішніх справ, що базується на досвіді реформування європейських правоохоронних систем, в тому числі, країн Балтії: Латвії,

Литви, Естонії. Мова йде про те, що реформування поліції цих та інших держав Європи базувалося на принципах деполітизації, децентралізації, демілітаризації та демократизації [1, С. 51].

Після розвалу Радянського Союзу, держави Балтії поставили за мету змінити саму психологію працівників поліції та органів внутрішніх справ. За основу взята модель організації охорони громадського порядку, яка отримала в світі назву «community policing», сутність якої у встановленні партнерства поліції та населення, коли діяльність поліції є своєрідною послугою (сервісно-орієнтовний підхід). Як зазначає Курінний С.В., «це не данина міжнародній «управлінській моді», а обов'язкова ознака демократичного суспільства» [2, С. 41].

Законом України «Про Національну поліцію» передбачено поділ на центральний орган управління поліцією та територіальні органи поліції [3], в складі яких будуть знаходитися ті ж самі підрозділи, що й в центральному органі управління. Створення місцевої поліції Законом не передбачено. Наразі, не можна виключити той факт, що в подальшому може бути розділені функції і буде створена місцева поліція, так як ідея її створення давно вже обговорюється як в суспільстві, так і спеціалістами.

На жаль проведення реформи сфери органів внутрішніх справ, як іноді здається (можливо помилково), здійснюється експромтом, без належного її обґрунтування у програмних документах, які б суспільство могло отримати, щоб бачити, які цілі, завдання ставлять реформатори, і які наслідки може чекати суспільство від їх діяльності. На нашу думку, відсутнє чітке обґрунтування джерел фінансування реформ в умовах України, яка потребує на порядок більше ресурсів, ніж країни Балтії чи та ж Грузія. Лише заміна виконавців під лозунгом боротьби з корупцією не вирішить зазначених питань, тому що корупція буде відновлюватися, якщо не будуть забезпечені матеріальні потреби працівників поліції, а також не будуть виключені такі корупційні фактори, як відсутність ресурсів для професійної діяльності поліція, коли самі працівники поліції будуть знову вимушені «добувати» транспорт, паливо-мастильні матеріали, запасні частини, організаційну техніку, канцелярські прилади, кошти для проведення оперативно-розшукових заходів, експертних досліджень, кошти на відрядження тощо.

В Європі давно зазначали, що в Україні існує розуміння необхідності кардинальних змін, однак, як вважають дослідники, в Україні не вистачає політичної волі в розробці й реалізації програми, що вимагає радикального підходу до нової структури й корпоративного духу [4, С. 251-260].

Перехід до «community policing» є неможливим без здійснення демократизації поліції, яка полягає, як показує досвід поліцій країн Балтії, в беззаперечному наданні пріоритету правам людини над всіма іншими інтересами, що реалізується через чітку орієнтацію особового складу на дотримання законності, моральності, чуйності, незаангажованості, високій професійності, встановленні ефективної системи підзвітності, що дає можливість досягати реальних, а не паперових результатів, активному цивільному контролю.

Слід нагадати, що перед вступом до ЄС Латвії, Литви, Естонії були висунуті вимоги, в тому числі, в правоохоронній сфері, а саме: створення ефективної системи управління поліції, надання їй необхідних повноважень, наявність кваліфікованого персоналу і технічного обладнання, забезпечення можливості вести боротьбу з організованою злочинністю, з незаконним обігом наркотиків та міжнародною торгівлею зброєю, конфіскувати доходи, отримані злочинним шляхом, та запобігати відмиванню грошей [5].

Досвід держав Балтії свідчить про те, що досягнення позитивної мети потребує значного часу, але є всі підстави вважати, що реалізація тих реформаторських заходів, що були здійснені в Латвії, Литві, Естонії, враховуючі українські реалії можуть також дати позитивний результат і, в першу чергу, довіру суспільства до Національної поліції України.

Література

1. Реформування органів внутрішніх справ у відповідності до європейських стандартів. Збірник матеріалів. Київ, 2012. - 150 с.

2. Курінний С.В. Предмет і об'єкт адміністративного права України: характеристика категорій в умовах системного реформування: дис... на здобуття наук. зван. докт. юрид. наук : 12.00.07 / С.В. Курінний. – Київ: Нац. академія внутр. справ України, 2004. – 428 с.

3. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. - Верховна Рада України. - Офіційний веб-сайт. /<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

4. Реформування поліції в країнах Центральної та Східної Європи. Процес і прогрес / П. Абрахам, Д. Баркач, А. Бек та ін.; під ред. М. Капаріні, О. Мареніна; Передмова О. Ярмиша. – К., 2005. – 296 с.

5. Пакт попереднього вступу щодо питань боротьби з організованою злочинністю, укладений між державами-учасниками Європейського Союзу і країнами Центрально-Східної Європи та Кіпру, які є кандидатами на вступ до ЄС (Doc. 498Y0715(01)). – Офіційний вісник № C220, 15/07/98: 0001-0005 [Pre-Accession Pact on organised crime between the Member States of the European Union and the applicant countries of Central Eastern Europe and Cyprus] (Doc. 498Y0715(01)). Official Journal C220, 15/07/98: 0001-0005.

Харченко І.В., к.е.н., доц., Романюк Л.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДУ РОЗРАХУНКУ РАЦІОНАЛЬНИХ ВАРІАНТІВ ТЕХНОЛОГІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА, БУДІВЕЛЬНИХ ДЕТАЛЕЙ ТА КОНСТРУКЦІЙ

Обґрунтування економічної доцільності вибору варіантів використання різних видів будівельних конструкцій здійснюється на підставі проведення розрахунку головних економічних показників: капітальних та експлуатаційних (поточних) витрат та співставлення їх між собою у формі річних приведених витрат.

Якщо порівнювані варіанти відрізняються один від одного розмірами капіталовкладень та експлуатаційними (поточними) витратами, то найбільш ефективний варіант має мінімум річних приведених витрат.

$$Z_{пр} = K \cdot E_n + I \Rightarrow \min$$

де K – капіталовкладення за варіантом;

E_n – норма дисконту ;

I – річні поточні (експлуатаційні) витрати.

Капіталовкладення за варіантами представляють собою кошторисну вартість спорудження того чи іншого будівельного конструктивного елемента. Кошторисна собівартість складається, як відомо, з прямих та загальновиробничих витрат.

$$C_k = PV + ZB$$

Виходячи з ідеї визначення приведених витрат, норма дисконту показує частку капітальних вкладень, що повинні окупитися за рік. Середній термін служби основних фондів у машинобудуванні складає біля 7 років, тому абсолютно логічно що норма дисконту дорівнює

$$E_n = \frac{1}{7} \approx 0,16$$

При визначенні норми дисконту в даному випадку треба враховувати, що строки служби конструктивних елементів дуже суттєво відрізняються один від одного (див. табл. 1).

Таблиця 1

Строки служби та норми річних експлуатаційних витрат конструктивних елементів
будівель та споруд

Конструктивні елементи	Строк служби, років	Норми відрахувань на поточний ремонт, %
фундаменти: бетонні та залізобетонні	100	1,5
бутові та цегляні	70	2
асфальтові	10	18
дерев'яні	6	32,7

Тому норма дисконту в даному разі для кожного випадку буде визначатися за формулою:

$$E_n = \frac{1}{T_{сл}^H}$$

де $T_{сл}^H$ – нормативний строк служби конструкції чи матеріалу у роках.

Річні експлуатаційні витрати складаються з амортизаційних та експлуатаційних витрат:

$$I = V_p + V_{пр}$$

де I – річні експлуатаційні витрати;

V_p – річні амортизаційні відрахування на реновацію;

$V_{пр}$ – річні витрати на поточний ремонт.

Річні амортизаційні відрахування визначають за формулою:

$$V_p = K \cdot a$$

де a – річна норма амортизації.

Використання норми амортизації для другої групи основних фондів ($a = 8\%$) для цього випадку буде некоректним, оскільки нормативні строки служби матеріалів і конструкцій дуже суттєво відрізняються один від одного і можуть складати значну величину (6, 10, 20, 50, 70, 100 років).

Тому норму амортизації в цьому випадку треба визначити, виходячи з теоретичних міркувань:

$$a = \frac{1}{T_{сл}^H}$$

де $T_{сл}^H$ – нормативний термін служби конструкції та матеріалу.

Величину річних витрат на поточний ремонт визначають за формулою:

$$V_{пр} = \frac{K \cdot H_{пр}}{100}$$

де $H_{пр}$ – норма відрахувань від кошторисної вартості на поточний ремонт у відсотках (див. табл. 1).

Таким чином, річні приведені витрати можуть бути визначені за формулою:

$$Z_{пр} = K \cdot E_n + I = K \cdot E_n + K \cdot a + \frac{K \cdot H_{пр}}{100} = \frac{K}{T_{сл}^H} + \frac{K}{T_{ск}^H} + \frac{K \cdot H_{пр}}{100} = K \left(\frac{2}{T_{ск}^H} + \frac{H_{пр}}{100} \right)$$

Таким чином, основна розрахункова формула для визначення річних витрат:

$$Z_{пр} = K \left(\frac{2}{T_{ск}^H} + \frac{H_{пр}}{100} \right)$$

Як бачимо, вона помітно відрізняється від звичайної формули для розрахунку приведених витрат. Водночас викає питання – наскільки відмінні результати дає така формула порівняно з базовою.

Перевіримо це на розрахунках. Розраховується найбільш ефективний варіант теплоізоляції.

Для проведення розрахунків необхідно визначити відповідні розрахункові показники – вартість утеплювальних конструкцій та втрати тепла. Дані зведені в табл. 2

1 варіант: $T_{сл}^H = 10$ років, $H_{пр} = 3,3\%$

$$Z_{пр,р2} = 120872 \left(\frac{2}{10} + \frac{3,3}{100} \right) + 50 \cdot 160 \cdot 758 = 6092000 \text{ грн.}$$

2 варіант: $T_{сл}^H = 10$ років, $H_{пр} = 3,3\%$

$$Z_{пр,р2} = 96847 \left(\frac{2}{10} + \frac{3,3}{100} \right) + 50 \cdot 160 \cdot 758 = 6086000 \text{ грн.}$$

3 варіант: $T_{сл}^H = 10$ років, $H_{пр} = 11,3\%$

$$Z_{пр} = 83421 \left(\frac{2}{10} + \frac{11,3}{100} \right) + 50 \cdot 215 \cdot 758 = 8174000 \text{ грн.}$$

4 варіант: $T_{сл}^H = 10$ років, $H_{пр} = 11,3\%$

$$Z_{пр.} = 87507 \left(\frac{2}{10} + \frac{11,3}{100} \right) + 50 \cdot 160 \cdot 758 = 6091000 \text{ грн.}$$

Таблиця 2

Результати порівняння інженерних рішень

Показник	1 варіант металопластикові вікна з використанням пінопласту	2 варіант металопластикові вікна на піні	3 варіант Дерев'яні вікна з використанням розчину	4 варіант Дерев'яні вікна на піні
Середні втрати тепла за рік. Гкал	160	160	215	160
Вартість втраченого тепла	121280	121280	163970	121280
Кошторисна собівартість будівельного інженерного рішення, грн	120872	96847	83421	87507
Річні приведені витрати нова формула, грн	6092000	6086000	8174000	6091000
Рейтинг за новою формулою	3	1	4	2
Річні приведені витрати базова формула, грн	140619	136775	177317	135281
Рейтинг за базовою формулою	2	3	4	1

Як бачимо, деякі відмінності в результатах присутні, тож можна вважати нову формулу більш точною для даної мети.

Література

1. Рогожин П.С., Гойко А.Ф. Економіка будівельних організацій. Видавничий дім "Скарби", 2010. - 448 с
2. Шегда А. В., Нахаба М. П., Баюра Д. О., Голованенко М. В., Горянський В. Ф. Економіка підприємства: Підручник / А. В. Шегда (ред.). - К.: Знання, 2006.-615 с.

Чернушкіна О.О., к.е.н., доц.

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

**МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ
ВИРОБНИЦТВА**

У ринкових умовах конкурентоспроможність і розвиток підприємств неможливі без перманентного підвищення продуктивності виробництва, яка характеризується оптимальним поєднанням та ефективним використанням усіх видів ресурсів. Винятково важлива роль у досягненні високої продуктивності належить персоналу. Ефективність системи мотивації персоналу може бути досягнута лише у разі індивідуалізації її елементів, забезпечення відповідності винагородження працівника його внеску у зростання продуктивності виробництва.

Дослідженню результативності виробництва присвячено роботи класиків школи політичної економії: Ф.Енгельса, К.Маркса, Д.Рікардо, А.Сміта. У своїх працях Н.Дарченко, С.Ейлон, Г.Емерсон, В.Єременко, Й.Прокопенко, Д.Сінк розглядали питання управління продуктивністю виробництва та пошуку шляхів її підвищення.

Предметом дослідження С.Бандура, Д.Богині, О.Грішнєвої, В.Данюка, Г.Дмитренка, С.Занюка, А.Колота, Т.Костишиної, Г.Кулікова, Н.Мартиненка, В.Онїкієнка, І.Петрової, М.Семикіної, В.Шинкаренка є формування дієвих механізмів мотивації персоналу як основи досягнення ефективності управління та загальних цілей підприємства.

Однак, теоретичні засади, вимірювання та управління продуктивністю виробництва

на мотиваційних засадах залишаються поза увагою дослідників.

Метою публікації є обґрунтування необхідності побудови механізму підвищення продуктивності виробництва на мотиваційних засадах.

Промисловий комплекс є основою виробничої сфери і від його потенціалу залежить ефективність національної економіки. Структуризація промислового комплексу України показує, що він у цілому не відповідає сучасному рівню індустріального виробництва. Переважає частка таких видів економічної діяльності, які не сприяють підвищенню продуктивності суспільного виробництва [6].

Головним критерієм успішної роботи підприємств є їх продуктивність. Дослідники вважають, що показники діяльності підприємства залежать від мотивації, здібностей працівника, його оточення [4, с. 85; 5, с. 214].

Системний підхід до реалізації програми підвищення продуктивності виробництва вимагає розроблення механізму як цілісної та самодостатньої системи із взаємозв'язками між її елементами, який визначає оптимальне функціонування господарюючого суб'єкта та підтримує рівновагу під час здійснення змін. Невід'ємною складовою механізму підвищення продуктивності виробництва є мотивація персоналу підприємства.

Морфологічний аналіз поняття «мотиваційне управління продуктивністю виробництва» наведений у табл. 1.

Таблиця 1

Морфологічний аналіз поняття «мотиваційне управління продуктивністю виробництва»

Поняття	Сутність	Автор
Мотивація	Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації	Колот А.М. [2]
Управління	Процес впливу на систему для переведення її в новий стан чи для підтримки її в певному установленому режимі	Максименко Н. В., Задніпровський В. В., Квартенко Р. О. [3]
Продуктивність виробництва	Постійне удосконалювання використання ресурсів для забезпечення зростання, поширення інновацій та збільшення зайнятості	Єременко В. О. [1]

Мотиваційний аспект управління продуктивністю виробництва повинен враховувати особистісну систему індивідуальних потреб, цінностей, інтересів, задоволення яких повинно відбуватися у процесі трудової діяльності. Формування трудової поведінки відбувається в межах певної моделі мотивації, яка інтегрує в собі та віддзеркалює прояв суперечливості внутрішніх спонукань і зовнішніх чинників.

Формування ефективного механізму підвищення продуктивності виробництва на мотиваційних засадах пов'язане із застосуванням найкращих форм, способів і режимів стимулювання працівників з точки зору підвищення продуктивності виробництва і має передбачати створення умов для реалізації професійних здібностей працівника і його розвитку.

Література

1. Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, досвід, шлях України / В. О. Єременко. – Краматорськ : Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000. – 398 с.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
3. Максименко Н. В. Організація управління в екологічній діяльності / Н. В. Максименко, В. В. Задніпровський, Р. О. Квартенко ; вид. 3-тє, перероб. і доп. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 282 с.

4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : навч.-практ. Посібник / М. І. Мурашко. – К. : т-во „Знання”, КОО, 2002. – 311 с.
5. Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика : підручник / М. І. Пушкар, Н. П. Тарнавська ; 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с.
6. Статистичний щорічник України за 2014 рік / за ред. І. М. Жук. Державна служба статистики України. – К., 2015. – 586 с.

Чувардинський В.О., аспірант
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В умовах глобалізації світогосподарського простору інноваційні чинники розвитку національних економік набувають пріоритетного значення. При цьому ефективне використання ресурсного потенціалу може бути забезпечено лише на основі реалізації інтелектуальних чинників конкурентоспроможності, стимулювання розвитку сфери зайнятості на інноваційних засадах. Забезпечення розвитку праці на інноваційних засадах, з використанням інноваційних форм зайнятості, стимулює трансформаційні зрушення у структурі попиту та пропозиції праці, характері соціально-трудова відносин, інфраструктурі ринку праці тощо. Це підтверджує актуальність дослідження чинників впливу на розвиток ринку праці та визначення специфіки їх прояву в умовах інноваційних змін.

Метою дослідження є дослідження інноваційних чинників впливу на розвиток ринку праці та визначення специфіки їх прояву в сучасних умовах.

Технологізація суспільства в умовах глобалізації світової економіки стимулює використання інформаційно-комунікаційних систем для створення робочих місць. Це уможливує участь роботодавців та найманих працівників у процесі виробництва товарів (послуг), використання різних форм дистанційної зайнятості (за допомогою інформаційних мереж та високих технологій). На сучасному етапі розвитку достатньо закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає посилення тенденції до збільшення попиту на кваліфікованих спеціалістів-універсалів. Причому ці спеціалісти не тільки мають спеціальну освіту (професійну підготовку), але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності.

Вплив інноваційних чинників на економічний розвиток країн в сучасних умовах пов'язаний передусім з поширенням інноваційних технологій. Отримання та реалізація країнами конкурентних переваг інноваційного типу може бути забезпечена за умов включення країни до глобального інформаційного простору, розширення доступу до інтернет-технологій. Це передбачає пріоритетний розвиток високотехнологічних секторів економіки, що базується на використанні праці кваліфікованих та освічених працівників. Відповідно, простір застосування праці, що характеризується використанням регламентованих операцій, суттєво обмежується, поширюються масштаби зайнятості у сфері послуг.

За умов посилення ролі «знанневоорієнтованої» складової розвитку національних економік, що забезпечується на основі реалізації інноваційних засад їх функціонування, першочергового значення набуває отримання конкурентних переваг нересурсного типу. У першу чергу, це пов'язано із забезпеченням інноваційного характеру розвитку ринку праці, що проявлятиметься через поширення інноваційних форм зайнятості. Навіть утримання високого рівня освіченості населення, збереження значної частки осіб з вищою освітою не гарантує країні високого рейтингу конкурентоспроможності. Зокрема, незважаючи на те, що Україна має значний ресурсний потенціал, можливості

його реалізації обмежені недостатньою ефективністю структурних реформ, невисоким рівнем продуктивності праці. Значно ускладнює вирішення завдання реалізації потенціалу незбалансованість розвитку ринків праці та освітніх послуг, що обумовлено невідповідністю отриманих навиків випускників з вимогами роботодавців.

Розвиток ринку праці на інноваційних засадах обумовлює необхідність трансформації його структурних компонентів, формування нових інститутів, що забезпечуватиме збалансованість розвитку. Разом з тим, трансформація ринку праці в умовах інноваційних змін є результатом дії різних чинників, сукупний вплив яких обумовлює прогресивний або регресивний характер розвитку.

Саме в сучасних умовах посилюється необхідність переходу до інформаційної моделі зайнятості, оскільки поступово звужується демографічний базис функціонування ринку праці. Також відбуваються технологічні зміни, пов'язані з глобалізацією світової економіки, що призводить до поширення нестандартних форм зайнятості, збільшення зайнятості у сфері послуг. За даними European Restructuring Monitor, у четвертому кварталі 2014 року у країнах Євросоюзу (EU27) та Норвегії найбільшу частку робочих місць було створено у сфері послуг (39,2% від загальної кількості новостворених робочих місць), секторі управління та соціального забезпечення (24,2%). Водночас найбільше скорочення робочих місць за цей же проміжок часу спостерігалось у промисловості (41,3% від загальної кількості скорочених робочих місць); у сфері фінансів (23,1%) [1]. Це свідчить про формування в економічно розвинених країнах стабільного попиту на високоосвічених спеціалістів, які володіють технікою обробки інформації, мають здатність до сприйняття нових знань та перенавчання.

Трансформаційні процеси, які відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, також обумовили кардинальні зміни у рівні вимог роботодавців до кваліфікації працівників, необхідність забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології. Необхідність здійснення структурних реформ в економіці призводитиме до реструктуризації зайнятості, виникнення нових інтегрованих професій; розширення діапазону вимог до працівників з боку роботодавців (з урахуванням навиків та компетенцій) [2].

Таким чином, активізація інноваційних процесів обумовлює посилення взаємозв'язку між організаційно-технологічною структурою виробництва та професійно-кваліфікаційним складом зайнятості. Вплив інноваційних чинників на розвиток ринку праці передбачає необхідність підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення її відповідності умовам інноваційної економіки.

Література

1. European Restructuring Monitor. October – December 2014. Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2016>
2. The World Bank. Skills for a Modern Ukraine / Report. World Bank Group. – Washington, DC, 2015. – 143p.

Чумаченко О.С., к.т.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ФІНАНСУВАННЯ ПРОЕКТІВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ

В сучасному світі діють потужні фактори, що обумовлюють необхідність використання методології проектного управління для вирішення задач та розширення можливостей розвитку бізнесу. Характерні риси проекту (як одиничного заходу, обмеженого часом, ресурсами і умовами виконання роботи з метою виконання замовлення) є те, що він складається з 4 етапів: визначення цілей (і пріоритетності

проектів відповідно цілям і стратегії організації), планування, виконання робіт, здача замовнику. Успішне виконання проектів вимагає врахування як технічних, так і соціокультурних аспектів процесу.

Дані дослідно-консультаційної фірми “The Standish Group International” про причини успіху та невдач проектів свідчать, що 31% проектів не досягає завершення, 58% проектів перевищують плановий кошторис на 89%, тільки 16% проектів виконуються вчасно і не перевищують кошторис. У великих фірмах успішні лише 9% проектів. Досліджувались великі, середні та малі підприємства в усіх галузях бізнесу, в т.ч. виробництво, торгівля, банківська справа, страхування, охорона здоров’я (8380 проектів).

Детальне порівняння успішних та невдалих проектів дозволило виділити і ранжувати ключові фактори (критерії успіху), серед яких найважливіший – задовольнити потреби споживача [1]:

Критерії успіху	Бали
Зацікавленість споживача	19
Підтримка з боку вищого керівництва	16
Чітке формулювання вимог	15
Правильне планування	11
Реалістичні очікування	10
Розбиття на етапи	9
Кваліфікований персонал	8
Розуміння задач і цілей	3
Працелюбний персонал	3
Всього	100

В цьому зв’язку найважливішим завданням підприємців на початковому етапі створення і розвитку організації та відборі ідей проектів для реалізації є, перш за все, визначення продукції чи послуг, що користуються попитом і будуть придбані споживачами, що забезпечить умови подальшого розвитку підприємства.

За минулий рік припинили свою діяльність 40 тис. вітчизняних підприємств, з яких 18 тис. не мали статусу юридичної особи [2]. Це може пояснюватись рядом типових помилок підприємців на початку діяльності, обумовлених відсутністю практичного досвіду і надання переваги теоретичним знанням: при відсутності знання ринку, налагодженого збуту і клієнтської бази відразу зареєструвати юридичну особу, передати оперативне управління іншій особі, орендувати офіс в центрі міста, залучити кредитні кошти за рахунок майбутнього прибутку, прибуток відразу витратити на облаштування офісу і заповнення всього штату персоналом, намагатися конкурувати із виробниками з багаторічним досвідом, намагатися відразу забезпечити великі обороти, створити дорогий сайт і оплатити традиційну рекламу, придбати найдорожче обладнання, зневажати “дрібними клієнтами”, розробляти відразу багато тем, надавати продукцію чи послуги без передплати [3].

Залучення кредитних коштів в цьому переліку є особливо небезпечним в зв’язку із відсутністю навичок володіння цим фінансовим інструментом у більшості людей пострадянського простору. На сьогоднішній день 70-90% громадян мають кредитні зобов’язання, що, за даними останніх досліджень, мало сприяє підвищенню життєвого рівня окремих громадян і ефективному розпочинанню підприємницької діяльності, оскільки з практичного досвіду витікає доцільність залучення кредитних коштів при наявності 50% від потрібної суми. В іншому випадку переплата по відсотках становить практично 100% обсягу кредиту. Але саме клієнти, не здатні в короткі строки сплатити кредит, є цікавими для кредитних установ, оскільки відсотки по кредитах становлять порядку 70% їх доходу [4, 5].

За останніми медичними дослідженнями борговий стиль життя, характерний для багатьох країн, має ряд небезпечних соціальних наслідків: звуження свідомості, зниження інтенсивності праці, загальне погіршення стану здоров’я, постійний стрес,

депресивний стан, алкогольна, наркотична, ігрова залежність, інколи самогубство.

Звернемо увагу, що в минулому в нашій країні кредитування було практично відсутнє і більш поширеним було попереднє накопичення коштів, що сприяє поступовому розвитку і набуттю досвіду керування грошовими потоками. Тому планування фінансових показників на основі аналізу поточного стану за півріччя, чи більш тривалий період (для сезонного бізнесу) є важливим інструментом контролю і прогнозування. Фінансовий щоденник, як важливий засіб фінансового планування, дозволяє детально контролювати доходи, витрати, прибуток, прогнозувати тенденції і можливості накопичення коштів в зв'язку із чітким обґрунтуванням і відсутністю випадкових витрат. Підвищення фінансового рівня (згідно рівня доходів) обумовлює доцільний рівень росту витрат на забезпечення діяльності і розвиток інфраструктури підприємства: збільшення виробничих потужностей, чисельності персоналу, розширення клієнтської бази.

Висновок. Наявність власних коштів дозволяє безпечно реалізувати пріоритетні інноваційні проекти підприємства.

Література

1. Клиффорд Ф. Грей, Эрик У. Ларсон. Управление проектами: Практическое руководство / Пер. с англ. – М.: Издательство “Дело и Сервис”, 2003. – 528с.
2. України у цифрах 2014. Статистичний збірник / За редакц. І.М. Жук. – Київ 2015. – 239 с. ISBN 978-966-8459-51-1.
3. Школа бізнеса / [Електронний ресурс]. – Режим доступу - [http:// www. gonum.ru](http://www.gonum.ru)
4. Офіційний сайт Асоціації комерційних банків України / [Електронний ре-сурс]. – Режим доступу - <http:// www. aub.org.ua>
5. Річний звіт НБУ за 2014 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу - <http:// www.bank.gov.ua>.

Щетініна Л.В., к.е.н., доц., Рудакова С.Г., к.т.н., доц.
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
м. Київ, Україна

ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ЗАСАДИ ТА ПРИКЛАДИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗМІН

Обговорення змісту проекту Трудового кодексу (далі - Кодекс) набуло неабиякої популярності внаслідок появи його нової редакції, яка суттєво відрізняється від попередньої версії. Патріотизм, оптимізм, можливість вільно висловлювати як, можливо, і відчай зумовили появу численних публікацій вчених та практиків, таких як: О. Войнаровская [2], В.Савчук [2], О. Яриш [5], В. Кокіна [3], А. Бондарева, [3] Н. Кондратьєва [4] щодо удосконалення проекту Кодексу. Автори намагаються по-різному підходити до систематизації «помилки», «упущень», «суперечностей» в цьому документі. Серед найбільш поширених підходів – систематизація за трудовими сферами, наприклад, оплата праці, відпустки, робочий час, тощо, а також систематизація за привабливістю «нововведень» для сторін соціально-трудових відносин – роботодавців та працівників. На нашу думку, підхід до систематизації змін до проекту Кодексу має враховувати:

- ✓ положення Проекту Трудового кодексу, що не враховують принципові засади наук про людину, що призведе до втрати їх (положень) значення;
- ✓ положення Проекту Трудового кодексу, що суперечать необхідності соціального діалогу та можуть спричинити суттєве обмеження прав працівників;
- ✓ положення Проекту Трудового кодексу, які можуть зумовити неоднозначність їх трактування, а отже, перешкоджатимуть балансу інтересів у соціально-трудових відносинах.

Далі наведемо приклади «бажаних» змін за кожною з наведених груп.

1. Положення проекту Трудового кодексу, що не враховують принципові засади наук про людину, що призведе до втрати їх (положень) значення:

Відповідно до положень науки “Організація та нормування праці” робочий час поділяється на час продуктивної роботи та непродуктивної роботи. Також робочий час може включати, крім часу регламентованих перерв, нерегламентовані перерви. Головним завданнями використання категорії «робочий час» є нормування саме його продуктивної складової та регламентованих перерв. Тому в статті необхідно навести всі складові цієї частини робочого часу.

Таблиця 1

«Бажані» зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад</p> <p>2. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов’язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо.</p>	<p>Стаття 129. Визначення робочого часу та його склад</p> <p>2. До складу <u>продуктивного</u> робочого часу включається час виконання працівником трудових обов’язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання, <u>час обслуговування та час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин.</u></p>

2. Положення Проекту Трудового кодексу, що суперечать необхідності соціального діалогу та можуть спричинити суттєве обмеження прав працівників.

Заохочувальна відпустка, зазначена в проекті Кодексу, може мати зовсім інший характер на практиці та зумовити суттєве обмеження прав працівників. Оскільки роботодавець може скористатися цією статтею для зменшення витрат на оплату праці конкретним працівникам на необмежений строк. Також роботодавець може використовувати положення статті на заохочення «потрібних» йому людей теж на необмежений строк.

Таблиця 2

«Бажані» зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 187. Заохочувальні відпустки</p> <p>1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов’язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>2. Колективним договором, а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов’язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.</p>	<p>Стаття 187. Заохочувальні відпустки</p> <p>1. У порядку заохочення за виконання державних або громадських обов’язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати.</p> <p>2. Колективним договором, а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов’язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з <u>повним збереженням заробітної плати.</u></p> <p>3. За ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно.</p> <p>4. <u>Максимальна тривалість заохочувальної відпустки не може перевищувати 14 днів.</u></p> <p>5. <u>Працівник може відмовитися від використання заохочувальної відпустки.</u></p>

3. Положення Проекту Трудового кодексу, які можуть зумовити неоднозначність їх трактування, а отже, перешкоджати балансу інтересів у соціально-трудовах відносинах.

Таблиця 3

«Бажані» зміни до проекту Трудового кодексу та їх редакція

Поточна редакція положень Трудового кодексу	Нова редакція положень Трудового кодексу
<p>Стаття 336. Проведення стажування 6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю записку про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування.</p>	<p>Стаття 336. Проведення стажування 6. Стажист за час проходження стажування повинен виконати індивідуальний план стажування. Після закінчення стажування стажист подає роботодавцю <u>службову записку</u> про стажування з висновками керівника структурного підрозділу щодо можливості використання стажиста за професією чи на посаді, де він проходив стажування.</p>

Отже, на нашу думку, якщо метою є розробка сучасного Трудового кодексу, необхідно залучати не тільки представників профспілкового руху та роботодавців, але й фахівців в тих чи інших сферах управління працею. Тобто, якщо, наприклад, предметом соціально-трудовах відносин є робочий час, то під час обговорення цього розділу Трудового кодексу необхідною є участь фахівців з нормування та організації праці. Це сприятиме не тільки захисту інтересів працівників, а й дасть можливість роботодавцям уникнути «помилки», які можуть виявитися не на їх користь. Також, на наш погляд, не вірно і те, що в Трудовому кодексі в якості сторони соціально-трудовах відносин не розглядається держава. Це є також упущенням розробників внаслідок їх непоінформованості щодо засад регулювання соціально-трудовах відносин.

Література

1. Бондарева А. Новый трудовой кодекс: за что разрешили увольнять [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://vesti-ukr.com/strana/123438-novyj-trudovoj-kodeks-za-cto-razreshili-uvolnjat>
2. Войнаровская О., Савчук В. Новый Трудовой кодекс: что изменится в отношениях работодателя и работника [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://delo.ua/ukraine/novyj-trudovoj-kodeks-cto-izmenitsja-v-otnoshenijah-rabotodatel-306986/> © delo.ua
3. Кокіна В. Что нам готовит новый трудовой кодекс [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.vlasnasprava.info/ru/dozvil/labour.html?_m=publications&_t=rec&id=1154
4. Кондратьева Н. Украинцев хотят превратить в рабов своих работодателей [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kopartners.com.ua/en/pr/elena-kibenko-kommentiruet-dlya-tsn-proekt-trudovogo-kodeksa>
5. Яриш О. Новый Трудовой кодекс: 5 важных речей, які необхідно знати [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.radiosvoboda.org/content/article/27387776.html>

Яценко К.А., аспірант

Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця,
 м. Харків, Україна

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ СТІЙКОСТІ
 ФУНКЦІОНУВАННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Станом на 2015 р. машинобудівний комплекс України є найважливішою комплексною галуззю переробної промисловості, яка включає 3047 підприємств [1], які поділяються на: важке машинобудування; загальне машинобудування; середнє машинобудування; точне машинобудування; виробництво металевих виробів і заготовок; ремонт машин і устаткування.

Проте в Україні частка машинобудівних підприємств у 2014 р. порівняно з 2013 р.

зменшилася на 1,4 %, що є однією з причин відставання української промисловості за технічним рівнем від промислово розвинутих країн. Крім того, за даними проведеного дослідження протягом 2008-2014 рр. не спостерігаємо стійкого зростання показника обсягу реалізованої продукції машинобудування, чистого прибутку, рентабельності активів та рентабельності операційної діяльності.

Ефективність функціонування машинобудівних підприємств можлива через наявність запасу стійкості для протидії впливу дестабілізуючих факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства та адаптацію до їх умов. Тому виникає необхідність визначення системи показників оцінки стану складових стійкості машинобудівних підприємств.

Питанням визначення показників стійкості підприємства присвячені праці як вітчизняних: О.В. Глушко, І.В. Гонтарева, Н.В. Каткова, О.А. Матушевська [2] та інші, так і зарубіжних вчених: О.Н. Зайцев, Д.А. Плетньов, Р. Дж. Еклс, І. Іоану [3], В. Дж. Сарафім та інші. Проте на сьогодні відсутня наявність загальноприйнятої системи показників оцінки стійкості машинобудівного підприємства, що потребує подальшого вивчення.

Тому метою дослідження є формування системи показників оцінки складових стійкості машинобудівних підприємств України у сучасних умовах.

Вивчення економічної літератури показало, що в залежності від наукових поглядів автори по-різному визначають складові, що формують загальну стійкість машинобудівних підприємств. Відповідно до проведених досліджень у роботі [4], фінансова, виробнича та організаційна складові забезпечують загальну стійкість функціонування підприємств.

Автором за допомогою застосування контент-аналізу [5] серед наукових робіт 33 провідних фахівців до показників стану фінансової стійкості загалом відносять 59 показників, серед 25 наукових робіт – 52 показники стану виробничої стійкості, серед 24 досліджень провідних фахівців – 51 показник стану організаційної стійкості функціонування підприємств.

На основі визначення частоти погодженості думок фахівців щодо обраних показників, рівень яких є не меншим за 40 %, обґрунтовано, що для оцінки стану фінансової стійкості необхідно визначити коефіцієнт абсолютної ліквідності; коефіцієнт поточної ліквідності; коефіцієнт фінансової стійкості; коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами; коефіцієнт автономії; коефіцієнт маневреності; коефіцієнт довгострокових зобов'язань; коефіцієнт поточних зобов'язань; коефіцієнт фінансової залежності; коефіцієнт фінансування.

Для оцінки стану виробничої стійкості: фондівдачу; фондоозброєність праці; коефіцієнт зносу основних засобів; коефіцієнт оновлення основних засобів; матеріаломісткість.

Для оцінки стану організаційної стійкості розраховують: продуктивність праці; коефіцієнт обороту кадрів з прийому; коефіцієнт обороту кадрів з вибуття; коефіцієнт загального обороту кадрів; коефіцієнт плинності кадрів; % працівників з вищою освітою; рівень задоволеності працею; питому вагу працівників, яких навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка кадрів); питому вагу працівників, які підвищили кваліфікацію на підприємстві; середньомісячну заробітну плату штатних працівників; коефіцієнт децентралізації прийняття рішень; коефіцієнт питомої ваги постійної клієнтської бази; коефіцієнт питомої ваги нових клієнтів.

Таким чином, сформована система показників оцінки стійкості охоплює найважливіших показники функціонування підприємства та здатна до інтеграції з іншими параметрами діяльності. Простота розрахунку та доступність інформації на основі даних фінансової та статистичної звітності підприємства, а також використання оперативної інформації дозволяє здійснити комплексну оцінку стійкості підприємства.

Тому перспективою подальшого дослідження є розрахунок системи показників стійкості функціонування та визначення інтегральних показників фінансової, виробничої та організаційної стійкості підприємства.

Література

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Каткова Н.В. Методологические и практические аспекты определения интегрального показателя уровня экономической устойчивости предприятия / Н.В. Каткова, Е.А. Матушевская // БІЗНЕСІНОРМ – 2015. – №1. – Економіка. – Економіка підприємства. – С. 252-257.
3. Eccles R. G. The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance: Working paper / R. G. Eccles, I. Ioannou, G. Serafeim. – Harvard Business School, 2013. – 46 p.
4. Gontareva I. Theoretical preconditions of forming the components of the enterprise overall sustainability / I. Gontareva, K. Zemtsova // Економіка розвитку – №1. – 2015. – С. 59–66.
5. Elo S. The qualitative content analysis process / S. Elo, H. Kyngas // The qualitative content analysis process. – 2008. – Journal of Advanced Nursing 62 (1). – P. 107–115.

Зміст

Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці, Базалійська Н.П., ст. викл. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	3
Ведерніков М.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці, Зелена М.І., здобувач, ст. викл. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ	4
Гамалій В.Ф., д.ф.-м.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики, Дмитришин Б.В., к.е.н. доц. ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ВЕДЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	6
Левченко О.М., д.е.н., проф., проректор з наукової роботи, Царенко І.О., аспірантка ТРАНСФЕР ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ЗНАНЬ У ВИМІРІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ.....	7
Лучик С.Д., д.е.н., проф., завідувач кафедри обліку і аудиту СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ТА НАПРЯМИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	9
Петрова І.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ІНДИКАТОР І ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ	11
Семикіна М.В., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та організації виробництва АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	12
Трусевич А.М., доктор, конференціар МЕЖДУНАРОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИИ	15
Tadeusz Trichkovski, doctor of science in management, ekspert w dziedzinie funduszy europejskich PROMOCJA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I INNOWACYJNOŚCI.....	16
Базалійська Н.П., ст. викл. ІНДИВІДУАЛЬНА ФОТОГРАФІЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ МЕТОД ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ	19
Беляк Т.О., аспірантка КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: АСПЕКТИ АНАЛІЗУ СТАНУ ТА СПЕЦИФІКИ ФОРМУВАННЯ.....	20
Битий А.В., аспірант ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	22
Бугайова М.В., к.е.н., доц. ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІЇ «СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ»: ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД	24
Н.К. Volchkova, Lecturer of the Department of Economics, marketing and Economic Cybernetics THE FORMATION OF SOCIAL CAPITAL IN CONDITIONS INNOVATIVE CHANGES IN EMPLOYMENT.....	27

Герасименко О.О., к.е.н., доц. ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ПОШИРЕННЯ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ: КОНТЕКСТ ГІДНОЇ ПРАЦІ	28
Голбанос С.С., аспірант ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ЧИ ЗАВЖДИ ВОНА СТАЄ ІНДИКАТОРОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ?	30
Гончар М.В., аспірант РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ	32
Гончарова Н.В., аспірант СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПЕРЕШКОДИ ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ.....	34
Гуцалюк А.Н., к.э.н., доц. КРИТЕРИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В КОРПОРАТИВНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ.....	36
Даневич М.В., к.е.н. ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ	38
Журило І.В., к.е.н., доц. ОПТИМІЗАЦІЯ ТРАНСПОРТУВАННЯ СВІТЛИХ НАФТОПРОДУКТІВ У ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ АЗС	40
Загребя М.М., к.е.н., ст. викл., Гамалій В.Ф., д.ф.-м.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ ДИНАМІКИ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ	43
Зайченко В.В., к.н.з держ. упр., доц., Савіцька І.М., асистент СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ	44
Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Рябоволик Т.Ф., к.е.н, викл. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ	46
Іващенко С.В., аспірант РЕАЛІЗАЦІЯ НАВИКІВ ТА УМІНЬ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ	47
Ільчук П.Г., к.е.н., доц. ПЕРЕДУМОВИ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА БАР'ЄРИ ЇХНЬОГО ВХОДУ НА ЗАКОРДОННІ РИНКИ.....	49
Іщенко Н.А., к.е.н., доц. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА	51
Климова Н.П. ФИНАНСИРОВАНИЕ ИННОВАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	52
Коваль Л.А., к.е.н., доц., Романчук С.А., к.т.н., доц. РОЗРОБКА КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ В ІНТЕРЕСАХ ЕФЕКТИВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	54
Козир І.С., ст. викл. ВЗАЄМОДІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА БІЗНЕСУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	56

Anna Korzeniowska, PhD, Assistant Professor THE ANALYSIS OF PREFERENCES OF YOUNG POLISH PEOPLE TO USE OF PAYMENT CARDS.....	57
Котенко Т.М., к.е.н., доц. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ОПТИМІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ	60
Коць О.О., к.е.н., доц., Благій А.С., студентка кафедри фінансів ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ВАЛЮТНИЙ КУРС ГРИВНІ ДО ДОЛАРА США.....	62
Кримчак О.А., студ. 4 курсу, Кравець І.М., к.е.н., доц. БЕЗРОБІТТЯ ЯК МАКРОЕКОНОМІЧНА ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ	63
Левченко А.О., к.е.н., доц., Горпинченко О.В., аспірантка ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	65
Лучик М.В., к.е.н., керуючий відділенням, Лучик В.Є., д.е.н., проф., завідувач кафедри економічної кібернетики і програмної інженерії МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА	66
Лучко І.В. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ	69
Магопець О.А., к.е.н., доц., Босенко А.В., здобувач СПЕЦИФІКА ВИЗНАЧЕННЯ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	71
Миرونчук І.П., студ. 4 курсу, Кравець І.М., к.е.н., доц. ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	72
Wojciech Misterek, PhD THE USE OF E-BANKING BY HOUSEHOLDS IN LUBLIN VOIVODSHIP	74
Нам'ясенко В.М., аспірант СВР-АНАЛІЗ – ШТУЧНО ОБМЕЖЕНА ТЕОРІЯ МАРЖИНАЛЬНОГО ПРИБУТКУ	78
Насипайко Д.С., к.е.н., доц., Резніченко О.О., викл. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	79
Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викл. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ	81
Петіна О.М., аспірант МОТИВАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ.....	83
Петрова К.Г., к.т.н., викл. ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ РЕГУЛЮВАННЯ РЕЖИМІВ ЕЛЕКТРОСПОЖИВАННЯ В ЧАСІ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ПРІОРИТЕТНО- КРОКОВОГО МЕТОДУ.....	84
Письменна М.С., к.е.н., доц. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДОКУМЕНТООБІГ РОЗПОРЯДНИКА БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ В ПРОЦЕСІ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ	86
Плинокос Д.Д., к.е.н., доц., Коваленко М.О., викл. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ	87

Полтавець М.М., викл. ЕФЕКТИВНІСТЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМ ЗОВНІШНЬОГО ОСВІТЛЕННЯ	89
Поплавська О.М., к.е.н., доц. ВИКЛИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ АДЕКВАТНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ	91
Романюк Л.М., к.е.н., доц., Харченко І.В., к.е.н., доц. СТАНДАРТИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ	92
Семикіна А.В. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ НА РІЗНИХ ЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ	94
Сисоліна Н.П., к.е.н., доц., Рябенька А., магістр гр. ЕП-15м ВИРОБНИЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ПЕРСПЕКТИВИ І ПЕРЕШКОДИ	96
Федосенко Л.В., к.э.н., доц., Зиновьева О.Ю. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – ВЕДУЩАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНАЯ СИЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	98
Фільштейн І.В., аспірант, Фільштейн Л.М., к.е.н., доц. ДОСВІД ПОДОЛАННЯ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ ПОЛЩІ ГРУЗІЇ	100
Фільштейн Л.М., к.е.н., доц., Кравченко В.П., к.е.н., доц. ЗБІЛЬШЕННЯ ВЛАСНИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	102
Фільштейн Л.М., к.е.н., доц. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ	104
Фільштейн М.В., аспірант, Фільштейн Л.М., к.е.н., доц. ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ КРАЇН ПРИБАЛТИКИ	105
Харченко І.В., к.е.н., доц., Романюк Л.М., к.е.н., доц. ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДУ РОЗРАХУНКУ РАЦІОНАЛЬНИХ ВАРІАНТІВ ТЕХНОЛОГІЇ БУДІВЕЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА, БУДІВЕЛЬНИХ ДЕТАЛЕЙ ТА КОНСТРУКЦІЙ	107
Чернушкіна О.О., к.е.н., доц. МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ВИРОБНИЦТВА	109
Чувардинський В.О., аспірант ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА РОЗВИТОК РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	111
Чумаченко О.С., к.т.н., доц. ФІНАНСУВАННЯ ПРОЄКТІВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	112
Щетініна Л.В., к.е.н., доц., Рудакова С.Г., к.т.н., доц. ПРОЄКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ЗАСАДИ ТА ПРИКЛАДИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗМІН	114
Яценко К.А., аспірант ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ СТІЙКОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ	116

Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У ХХІ СТОЛІТТІ

12 квітня 2016 р.

Редактор – Семикіна М.В.

Технічний редактор – Збаржевецька Л.Д.

Комп'ютерний набір і верстка – Онищук М.С.

Дизайн обкладинки – Чумаченко О.С.

Підписано до друку 25.04.2016 р.