

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Кіровоградський національний технічний університет (Україна)  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)  
Хмельницький національний університет (Україна)  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (Україна)  
Гомельський державний університет імені Франциска Скорини (Білорусь)  
Санкт-Петербурзький політехнічний університет Петра Великого (Росія)  
Бельцький державний університет імені Алеко Руссо, м. Бельці (Молдова)  
Інститут економіки Академії наук Республіки Узбекистан (Республіка Узбекистан)  
Університет Марії Склодовської-Кюрі (Польща)  
Головне управління статистики у Кіровоградській області (Україна)

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної  
інтернет-конференції*

15 грудня 2015 р.

Кіровоград  
2015

УДК 37.014:378.14:658

ББК 65.29я73

**Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки** // Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 15 грудня 2015 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД, 2015. – 184 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;

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

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;

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

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

У збірнику опубліковано тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми розвитку підприємств в умовах нестабільної економіки», яка відбулася у Кіровоградському національному технічному університеті 15 грудня 2015 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 № 4 від 21.12.2015 р.)*

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

© Кіровоградський національний технічний університет, 2015

## **КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ МОЛОДІ І ПРОБЛЕМА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ**

Перспективи прогресивного розвитку суспільства та інноваційного прориву у техніко-технологічному розвитку держави великою мірою визначаються тими можливостями, якими суспільство наділяє молодь для реалізації конкурентних переваг у сфері праці.

Конкурентні переваги молоді пропонуємо розуміти як 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.

Сучасній молоді загалом притаманні привабливі якості, які відрізняють її від інших вікових груп населення, формуючи її конкурентні переваги на ринку праці. Це, передусім, молодість, здоров'я, притаманні нові знання, володіння інформаційними технологіями, загострене почуття нового, зацікавленість в змінах, готовність до змін. Ці якості поряд з високою мотивацією до ефективної праці часто слугують запорукою прояву високої працездатності, мобільності, швидкої адаптації до змін, мінливих вимог, дозволяють професійно зростати, брати участь в інноваційній діяльності.

Звичайно, молоді, особливо у віці 15-25 років, часто не вистачає практичного і життєвого досвіду, необхідних професійних навичок, щоб на рівних конкурувати на ринку праці з іншими віковими групами населення. Проте цей недолік тим швидше долається, чим більше прикладається особистих цілеспрямованих зусиль на початку трудової діяльності для освітньо-професійного розвитку. Кращі шанси у пошуках роботи, закріпленні за постійним робочим місцем (в умовах стандартної або нестандартної зайнятості) мають ті молоді люди, які отримали відповідне виховання, хорошу сучасну освіту, обрали здоровий спосіб життя, яким притаманні відповідні ціннісні орієнтири у сфері праці – активність, цілеспрямованість, наполегливість, працездатність, мобільність, прагнення нарощувати знання.

Статистика свідчить, що Україна має понад 8 млн. молоді віком 15-34 роки, водночас частка молоді серед населення зменшується. За 2006-2013 рр. частка молоді віком 15-24 років в економічно активному населенні зменшилася з 13,8 до 10% [1]. Пояснення бачимо у передусім у наслідках демографічної кризи, молодіжній міграції. Варто мати на увазі, що останнім часом зросла кількість випускників шкіл, бажаючих поступити у ВНЗ Польщі, Словаччини, Німеччини та інших держав. Ці процеси об'єктивно зменшуватимуть приток молоді робочої сили в економіку, що посилить старіння населення, зумовить в подальшому кадрову кризу на підприємствах.

За рівнем охоплення населення вищою освітою Україна поки посідає високі рейтингові місця в світі, вважається одним із лідерів за показниками кількості програмістів, які працюють у віртуальному просторі на засадах дистанційного робочого місця [2, с.8]. Зауважимо, що у праці вітчизняних програмістів зарубіжні замовники зацікавлені більше, ніж у фахівцях США, Німеччини, Польщі та Чехії, оскільки витрати на оплату праці нижче у 2-5 разів при тому, що вартість послуг програміста з України коливається від 22 до 50 тис. дол. на рік.

Освічена українська молодь у своїй більшості орієнтована на модернізовані робочі місця з високим рівнем комп'ютеризації, інтелектуалізації праці. Водночас перспективи працевлаштування молоді стрімко погіршуються в умовах системної кризи в Україні, озброєного конфлікту на сході країни. Електронна інформація про вакантні робочі місця є неповною та неоперативною, моніторингу молодіжної зайнятості в Україні поки не

існує. Структура вакантних робочих місць, що пропонується в Україні, не відповідає структурі потреб молоді в умовах низького техніко-технологічного розвитку більшості вітчизняних підприємств. За нашими оцінками, ризик зниження конкурентоспроможності в результаті безробіття для молодих фахівців та робітників є в Україні є удвічі вищим, ніж для представників інших вікових груп населення. І це часто пояснюється не тільки причинами неконкурентоспроможності молоді (нестачею знань, досвіду, практичних навичок), а й вимогливістю частини освіченої молоді до якості робочих місць в Україні. Це корисно усвідомити багатьом підприємцям, які висловлюють нарікання на адресу молоді, навчальних закладів, не інвестуючи у створення якісних робочих місць.

За результатами соціологічних опитувань учнівської та студентської молоді, понад 70% юнаків і дівчат мають наміри виїхати з України для продовження навчання та роботи за кордоном. Останнє пояснюється тим, що Україна займає останні сходинки за показниками середньомісячної заробітної плати серед Європейських країн, при цьому рівень безробіття осіб з вищою освітою є значно вище за аналогічний середньоевропейський показник. За результатами соціологічних опитувань серед працівників підприємств Кіровоградської області, а також безробітних, зареєстрованих міським центром зайнятості (2014 р.), перешкодами у реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці є: низький рівень оплати праці (91% опитаних); непривабливість вільних робочих місць для молоді з позицій оплати та умов праці (87%); нестача досвіду молодих людей (84% опитаних); низька якість робочих місць (77%); недоліки в якості підготовки випускників (66%); розрив між вимогами роботодавців до випускників вищих навчальних закладів і рівнем їх підготовки (58% респондентів); застарілість матеріально-технічної бази більшості підприємств (33%); нестабільність зайнятості (72%) [3].

Вважаємо за доцільне розробляти державно-партнерські програми, орієнтовані на: створення моніторингу молодіжної зайнятості та єдиного електронного вікна «вакансії сьогодні» з інтернет-інформацією про вакантні робочі місця для молоді 15-34 роки (в межах України); активізацію спільної інформаційної роботи з молоддю центрів зайнятості, громадських, волонтерських організацій, підприємців та навчальних закладів в питаннях пошуку прийнятної роботи; короткострокове професійне навчання та перенавчання (на основі спільних зусиль соціальних партнерів в Україні та залучення іноземних інвесторів); заохочення державою підприємців (гранти, пільги), які безпосередньо беруть участь в організації виробничої практики учнів ПТНЗ та ВНЗ, професійної освіти, стажування, працевлаштування молоді, залучають молодь до 34 років до інноваційної діяльності; зміну концепцій у сфері стимулювання праці на користь концепції гідної оплати висококваліфікованої праці; підвищення мінімальних гарантій оплати праці, які ґрунтуються на розрахунках реального прожиткового мінімуму; оновлення трудового законодавства з урахуванням появи дистанційної зайнятості.

Отже, проблема конкурентоспроможності молоді в Україні є гострою, потребує уваги та розв'язання спільними зусиллями держави, соціальних партнерів. Глибинні причини загострення проблеми полягають у незавершеності структурної перебудови економіки, нерозвиненості конкурентних відносин, що зумовили протиріччя між розвитком ринку праці і ринку освітніх послуг, дисбаланси між обсягами та структурою попиту і пропозиції на ринку праці. Для реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці є необхідним підвищення рівня інтелектуалізації робочих місць, перегляд засад стимулювання праці в Україні, розробка державно-партнерських програм, орієнтованих на організацію безперервного навчання молоді.

#### Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

2. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.

3. 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.

Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри державного управління,  
публічного адміністрування та регіональної економіки,  
Гришина В.В., аспірант  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків, Україна

## **СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

Процеси якісно нових перетворень, що відбуваються в Українському суспільстві сьогодення, визначають характер динамічних змін в усіх сферах господарювання та у вітчизняному соціумі. Суттєву роль в зазначених процесах відіграє соціальний капітал, різновиди якого створюють базис для побудови суспільства нового типу, з соціальними цінностями, притаманними демократичному суспільству, оновленими зв'язками, удосконаленими нормами. Акумуляція соціального капіталу на всіх рівнях економічних відносин призводить до забезпечення не лише соціального, а й економічного розвитку суспільства. Все це обумовлює актуальність дослідження соціальних аспектів розвитку суспільства, серед яких особливе місце займає соціальний капітал.

Мета дослідження – обґрунтування необхідності поглибленого дослідження сутності поняття «соціальний капітал» та встановлення впливу соціального капіталу на економічний розвиток суспільства.

Теоретичну базу для дослідження соціального капіталу заклали П. Бурдьє, Е. Глейзер, Дж. Коулмен, Р. Патнем, Ф.Фукуяма. Серед вітчизняних науковців, які працюють над визначенням поняття «соціальний капітал», слід зазначити А. Бову, Є. Гугніна, Ю. Зайцева, М. Лесечко, Л. Поліщук, О. Сидорчук, В. Степаненко, В. Чепак, О. Яременка та багато інших.

Згідно з визначенням Світового банку поняття «соціальний капітал» – це інститути, відносини та норми, які формують, якісно та кількісно, соціальні взаємодії в суспільстві. Більшість дослідників соціального капіталу вважають, що це є не просто набір суспільних інститутів, відносин і способів їх взаємодії – це цемент, який скріплює і утримує суспільство разом. Соціальний капітал дозволяє індивідам, групам і співтовариствам ефективніше вирішувати спільні проблеми. Норми взаємної відповідальності і взаємозв'язку допомагають забезпечити поведінку, адекватну вимогам суспільства, відсутність довіри і взаємозв'язків, що забезпечують взаємні поступки, індивіди не стануть співробітничати, тому що не буде упевненості в аналогічній поведінці інших учасників. Таким чином, в основі поняття «соціальний капітал» закладена ідея про очікувану віддачу від вкладень у соціальні відносини [1].

Важливою складовою формування концепції соціального капіталу є аналіз його форм — структурного та когнітивного капіталу. Структурний капітал формується через суспільні інститути, мережі, асоціації та передбачає певні базові правила, яким підпорядковане їх існування. До когнітивної складової соціального капіталу дослідники відносять довіру, відносини, цінності, норми та способи поведінки. Р. Патнем визначає соціальний капітал як якість діяльності громадських рухів, члени якого співпрацюють на основі, з одного боку, горизонтальної довіри, що породжує згоду учасників руху, а з

другого – на основі вертикальної довіри, що полягає у взаємозв'язку з органами державної влади на різних (мікро-, мезо-, макро) рівнях [2].

Розвиток теорії та примноження на практиці соціального капіталу в Україні тісно пов'язані з перспективами демократизації політичних і соціально-економічних відносин: децентралізацією влади, зростанням ролі і відповідальності регіонального управління та місцевого самоврядування. Децентралізація сприяє наближенню управління до його споживачів, полегшує доступ до участі у прийнятті та контролі за реалізацією управлінських рішень, спрощує громадський контроль за державними витратами та їх результатами. Демократизація управління на основі децентралізації, розвитку громадянського суспільства, самоорганізації населення, соціального діалогу, державно-приватного партнерства, соціальної відповідальності сприятиме підвищенню ефективності управління на основі активного залучення та участі населення в прийнятті рішень, які зачіпають їх інтереси на різних рівнях та в різних сферах життєдіяльності суспільства [3].

Таким чином, в умовах глобалізації соціальний капітал має великий вплив на розвиток економічних відносин на всіх рівнях. Соціальний капітал як сукупність структурованих соціально-економічних стосунків, заснованих на інститутах (нормах, правил і цінностях), приносить вигоду економічним суб'єктам цих стосунків. Соціальний капітал сприяє зростанню соціальної стабільності і, через це поряд із довірою громадян, – прискоренню економічного розвитку суспільства.

#### Література

1. Лебедев І. В. Соціальний капітал як чинник ефективного менеджменту / І. В. Лебедев // Вісник соціально – економічних досліджень, 2009. – №37. – С. 95 – 101.
2. Патнем Р. Д. Творення демократії. Традиції творення громадської активності в сучасній Італії / Р. Д. Патнем, Р. Леонарді, Р. Й. Нанетті. – К. : Основи, 2001. –304 с.
3. Петрос О. М. Передумови формування та оцінка перспектив реалізації соціального капіталу як чинника економічного розвитку.. Український соціум, 2014. №1(48).-С.90-98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/.../90-98.p](http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/.../90-98.p).
4. Gavkalova N. L. Economic nature of intellectual capital / N. L. Gavkalova, S. V. Sevastianov // Economics of development. Scientific journal. – 2015. – №1 (73).– p. 77 – 82.
5. Алейнікова У. С. Соціальний капітал як економічна категорія: сутність, концепції виникнення / У. С. Алейнікова // Экономика и управление. – 2012. – № 3. – С. 138–144.

Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри державного управління,  
публічного адміністрування та регіональної економіки,

Степаненко С.В., аспірант

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків, Україна

## **ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Проведене дослідження сутності управління організаційними змінами та морфологічний аналіз понять «механізм» та «економічний механізм», господарський механізм та «організаційно-економічний механізм», а також – «механізм управління», дозволило визначити, що в цілому механізм варто вважати системою, яка включає ряд процесів, що представлені як послідовність. Так як механізм управління організаційними змінами є економічним і має бути створений на мікроекономічному рівні, то його варто вважати організаційно-економічним. Так як він передбачає управління організаційними змінами, то відповідно він повинен відповідати вимогам механізму управління. В структурі механізму варто виділять суб'єкт управління, управлінський вплив та

безпосередньо процес здійснення змін на підприємстві. Суб'єктом управління традиційно варто вважати керівництво підприємства. Враховуючи специфіку здійснення організаційних змін як процесу, варто виокремлювати команду здійснення змін як особливий суб'єкт управління, властивий виключно цьому процесу. Головною функцією суб'єкта управління є прийняття управлінських рішень та їх реалізація, що має базуватися на відповідному підґрунті. В нашому дослідженні таким підґрунтям варто вважати сукупність цілей і критеріїв ефективності проведення організаційних змін (ОЗ). Так як жоден найсучасніший механізм не здатен працювати або виконувати функції без втручання людського фактору, то необхідність розгляду цілепокладання як провідної функції керуючої системи є необхідним у досліджуваному механізмі. Цілі є необхідною складовою, адже одним із найголовніших призначень механізму є перетворення входу на вихід. Досягнення поставлених цілей здійснення ОЗ є саме тим виходом, забезпечення якого і є призначенням механізму. На основі виділення цілей управління організаційними змінами в рамках морфологічного аналізу, було проведено узагальнення, яке дозволило виділити найголовніші: підвищення конкурентоспроможності підприємства, підвищення рівня адаптації до зовнішнього середовища, збільшення гнучкості підприємства та розвиток та зростання підприємства.

Прийняття управлінських рішень постійно пов'язано з необхідністю здійснення вибору. В рамках управління організаційними змінами вибір переважно полягає у визначенні альтернативи проведення змін та їх масштабу. Якщо формулювання альтернатив залежить від особливостей підприємства, яке здійснює ОЗ, то сукупність критеріїв, які повинні відображати ефективність проведення ОЗ, має бути включена до механізму. Для уточнення сукупності необхідних критеріїв звернемося до досліджень С. Сінка. Автор вважав «результативність» родовим поняттям, яке характеризується різними властивостями, такими як: дієвість – ступінь досягнення системою поставлених цілей здійснення організаційних змін (якість, кількість, своєчасність), економічність – ступінь використання системою ресурсів на проведення ОЗ (відношення обсягу ресурсів належних до використання до обсягу фактично використаних) на досягнення поставлених цілей, якість – ступінь відповідності системи після проведення ОЗ вимогам, специфікаціям та очікуванням зі сторони зацікавлених сторін, прибутковість – відношення між валовими доходами та сукупними витратами після імplementації ОЗ, якість життя – то, яким чином персонал підприємства, залучений до планування та імplementації ОЗ, спричиняє супротив або навпаки – сприяє ОЗ, приріст продуктивності – відображає різницю між відношенням кількості продукції, виробленої підприємством, після імplementації ОЗ, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період, та аналогічним показником до проведення ОЗ [1, с. 49]. Отже, використання зазначених критеріїв при прийнятті управлінських рішень щодо проведення ОЗ має забезпечити їх економічну обґрунтованість.

Таким чином механізм управління організаційними змінами має таку структуру, яка включає суб'єкт управління, представлений керівництвом та командою проведення змін, які приймають управлінські рішення базуючись на цілях та критеріях ефективності; об'єкт управління – процес здійснення ОЗ у відповідних сферах; та управлінський вплив, представлений процесом управління, методами управління ОЗ, які базуються на відповідних принципах управління ОЗ.

#### Література

1. Синк Скотт Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. Скотт Синк – М. : Прогресс, 1989. – 522 с.
2. Бауліна Т. В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Т. В. Бауліна. – К., 2004. – 20 с.
3. Воронков Д. К. Інтеграція підходів до управління змінами на підприємстві // «Економіка. Менеджмент. Підприємництво». Збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. – Видавництво СХУ ім. В. Даля, 2010. – № 22 (II). – С. 152–158.

4. Распопов В.М. Управление изменениями / В. М. Распопов. – Москва: Инфра-М, 2012. – 336 с.
5. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации. Как успешно провести преобразования / К. Фрайлингер, И. Фишер. – СПб. : Книжная палата, 2002. – 74 с.

Гончар О.І., д.е.н., доц., проф.  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **ГЛОБАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ТА УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах глобалізації ринкових процесів, зміни уявлень щодо національного суверенітету, реформування традиційних функцій держави та окремих суб'єктів господарювання на міжнародному ринку, підприємства, які орієнтовані на довготривалий успіх і розвиток, мають адаптуватись до динамічних умов зовнішнього середовища, котре характеризується сукупністю невизначеностей, можливостей та загроз, використовувати існуючі та ініціювати нові позитивні можливості, а отже – формувати і розвивати свій потенціал.

Питання забезпечення конкурентоспроможності потенціалу вітчизняних підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринку особливо актуалізуються після підписання Україною угоди про асоціацію з ЄС та наступними процесами євроінтеграції [1, с.68].

Євроінтеграційні процеси формують сучасні вимоги до менеджменту кожного підприємства, що знаходить прояв у постійному удосконаленні всіх сфер його діяльності: маркетингу, виробництва, фінансів, організаційно-управлінської, постачальницько-збутової, інноваційної, інвестиційної діяльності, формування та розвитку окремих елементів і загалом сукупного потенціалу підприємства. Здатність до проактивного управління та адаптивного реагування на існуючі перешкоди, формування і використання різного роду новацій, забезпечує ефективність управління потенціалом підприємства, реалізацію позитивних можливостей розвитку підприємства та мінімізує можливі негативні наслідки загроз.

Результатом реалізації зазначеного підходу має стати створення механізму управління потенціалом підприємства, зорієнтованого на виявлення, реалізацію і розвиток перспективних можливостей господарюючих суб'єктів. Існуючі підходи до управління потенціалом підприємства спрямовані, в основному, на формування організаційних механізмів, які мають забезпечувати конкурентні переваги підприємства у майбутньому та їх конкурентоздатність, що не відповідає сучасним євроінтеграційним вимогам [2, с.200-229].

У наукових дослідженнях щодо управління потенціалом підприємства здебільшого переважає автономний підхід до визначення об'єктно-предметних та розкриття змістовних засад теорії управління [3, 4,5]. Разом з тим, недостатньо висвітлені питання застосування інструментів управління потенціалом підприємства, що загалом знижує його результативність і можливості отримання синергійного ефекту та забезпечення його розвитку.

В рамках економічного оцінювання потенціалу мають розроблятися управлінські рішення щодо його розвитку на усіх рівнях формування (ресурсному, виробничому, господарському та інституційному). Такі управлінські рішення можуть прийматися, перш за все, після виконання формалізованої декомпозиції структури процесу формування потенціалу підприємства з урахуванням зовнішньоекономічного впливу. Враховуючи те, що потенціал нижчого рівня значною мірою визначає можливості вищого рівня, оцінювання сукупного потенціалу підприємства із врахуванням зовнішньоекономічного впливу слід проводити із врахуванням чотирьох рівнів його формування та чотирьох складових потенціалів.

Ефективна модель управління потенціалом підприємства має будуватись із урахуванням чинників євроінтеграційного впливу та включати комплекс сценарних підходів до обґрунтування управлінських рішень стосовно розвитку потенціалу підприємства. Вибір оптимального варіанту сприятиме досягненню цілей розвитку.

В якості альтернативи ресурсно-факторному підходу до економічного оцінювання потенціалу підприємства доцільно застосовувати оптимізаційний підхід, для якого є характерним: використання в якості показників, що виражають оцінювану властивість потенціалу підприємства, загальноприйнятних інтегральних економічних показників його діяльності, розрахованих на засадах маржинального підходу; діалектичний облік зумовлюючих факторів із врахуванням тісноти зв'язків і взаємозалежностей; використання оптимізаційних постановок та методів оптимізації як основного інструменту виявлення узагальнених потенційних властивостей потенціалу підприємства.

Адаптивне управління потенціалом підприємства має орієнтуватись на забезпечення конкурентних переваг та формувати потенціал конкурентоспроможності, як важливий елемент ринкового потенціалу. Розвиток ринкового потенціалу підприємства є конкурентною перевагою високого рівня, зміцнюючи конкурентний статус підприємства та загалом його конкурентоспроможність.

Планування та вибір цілей розвитку потенціалу має здійснюватись на основі визначення ключових компетенцій, аналізу ефективності статутних видів діяльності, визначення перспективних напрямів розвитку, та оцінювання їх ресурсозабезпеченості.

#### 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. Гончар О. І. Актуалізація управління потенціалом підприємства за умов євроінтеграції : монографія / О. І. Гончар. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 333 с.
3. Воронкова А. Е. Концепція управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства / А. М. Воронкова // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 14–17.
4. Отенко И. П. Стратегическое управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с.
5. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : підруч. для студ. ВНЗ / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.

Грішнова О.А., д.е.н, проф., Макоцьоба М.В., к.е.н.  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

### ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ІМПЕРАТИВ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Людський розвиток вже 25 років поспіль визнаний у цивілізованому світі не лише як ідея, але і як програма для макроекономічного управління. У найширшому розумінні людський розвиток означає розширення можливостей для людей у всіх сферах життя. При цьому в центр уваги ставиться багатство людського життя, а не просто матеріальне багатство чи економічне зростання.

Праця відіграє вирішальну роль в цивілізаційному поступі людства, виступає основою життя і визначає майбутнє суспільства. Особливу, визначальну роль відіграє праця у прогресі людського розвитку. Це, зокрема, підтверджується тим, що ювілейний, 25 рік переможної ходи ідей людського розвитку по світу відзначений виданням Звіту ПРООН на тему: «Праця задля людського розвитку» [1]. Трансформаційні процеси, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, суттєво впливають на трудову діяльність працівників, а через неї - на всі аспекти людського розвитку. В ХХІ столітті змінюються не тільки характер праці, поступово зникають традиційні робочі місця, змінюється

передусім сама людина. Їй, з одного боку, потрібно постійно розвиватися професійно, щоб відповідати динамічним вимогам ринку праці. Ця обставина вимагає пошуку ефективних методів та інструментів інвестування в людський капітал. З іншого боку, в умовах динамічних змін працівникам все більше потрібні соціальні гарантії. З огляду на це, актуалізується проблема забезпечення гідної праці, стабільної зайнятості.

Можливість мати гідну працю, забезпечення продуктивної зайнятості - основна сполучна ланка між досягненням економічного зростання і створенням можливостей для розвитку людини. Причини ключового значення гідної, стабільної зайнятості з погляду людського розвитку можна узагальнити так:

1) трудова діяльність людини дозволяє їй самостійно забезпечити необхідні для гідного існування доходи, які можуть бути спрямовані на індивідуальний людський розвиток, на інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я, на підвищення якості життя;

2) трудова, і в цілому економічна діяльність дозволяє кожному реалізувати накопичений людський капітал і створює стимули для одержання освіти й інших приватних інвестицій у людський капітал, у тому числі у людський капітал майбутніх поколінь;

3) ринок праці, що нормально й ефективно функціонує, надаючи більшості працездатних роботу і дохід, дає змогу державі, чії бюджетні можливості завжди обмежені, зосередитися на підтримці й захисті окремих соціально вразливих і непрацездатних категорій громадян і, таким чином, забезпечити більшу рівність можливостей для людського розвитку всіх громадян;

4) високий рівень зайнятості в умовах ефективного виробництва забезпечує не тільки стабільність індивідуальних доходів, але і зростання податкових надходжень до державного бюджету і сукупних доходів суспільства, створюючи можливості для виробництва більшої кількості суспільних благ, що сприяють людському розвитку;

5) трудова діяльність багато в чому визначає процес соціалізації особистості, формує ціннісні установки й орієнтації, перешкоджає формуванню і поширенню девіантної і криміногенної поведінки;

6) високий рівень економічної активності в працездатному віці приводить до того, що виробниче середовище стає навколишнім середовищем багатьох людей протягом тривалого періоду життя, тому умови праці в найширшому розумінні визначають якість трудового життя і, відповідно, умови і стандарти життя людей, в тому числі і умови розвитку людського капіталу.

В цілому забезпечення гідної праці, ефективної трудової діяльності усім бажаючим виступають сполучною ланкою між економічним зростанням та людським розвитком (як це зображено на Рис.1). Без трудової діяльності для суспільства не може бути людського розвитку, тому що зникають матеріальна основа цього розвитку і стимули, що забезпечують у майбутньому затребуваність результатів цього розвитку.

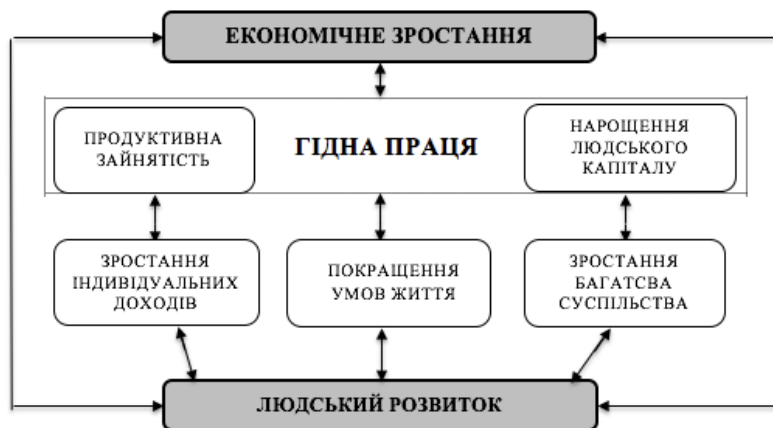


Рис.1. Взаємозв'язок гідної праці, економічного зростання та людського розвитку.  
(Розроблено на основі [2; 3; 4; 5])

Тому процеси, що відбуваються в трудовій сфері, і параметри, які їх характеризують, необхідно з точки зору людського розвитку розглядати не лише як одну з позицій, що описує життєві стандарти людини, але і як основоположний елемент системи, яка забезпечує цей розвиток.

#### Література

1. Human Development Report 2015: Work for Human Development // Human Development Reports [Electronic recourse]: Available at: <http://hdr.undp.org/en/>
2. Брінцева О.Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудої сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О.Г. Брінцева // Соціально-трудої відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – Випуск 1(7). – 2014. – С. 284-290.
3. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. — К. : КНЕУ, 2015. — 222, [2] с.
4. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – №1(21). – 2014. – С. 85–96.
5. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2010. –348 с.

Костишина Т.А., д.е.н., проф., Степанова Л.В., к.е.н., доц.  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ОСНОВА ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Новий етап розбудови ринкових відносин в Україні висуває перед економічною наукою завдання щодо пошуку факторів розвитку, які не використовувалися раніше або використовувалися повною мірою. Проголошення на державному рівні інноваційної моделі соціально-орієнтованої ринкової економіки актуалізує вивчення якості трудового потенціалу та стану соціально-трудої відносин, що визначають розвиток національного ринку праці.

Перехід України до моделі інноваційного розвитку та становлення постіндустріального суспільства, в якому джерелом економічного зростання мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, забезпечить утвердження її як високо розвинутої держави з конкурентоспроможною економікою, здатною інтегруватися в європейський та світовий простір. Інноваційний процес поєднує науку, техніку, управління, економіку, підприємництво, а отже, є основою для диверсифікації економічної діяльності [1, с. 4].

Питаннями управління та управління людськими ресурсами зокрема опікувалися такі вчені: Б. Генкин, В. Гриньова, О. Грішнова, А. Делі, М. Дороніна, П. Журавльов, В. Золотогорова, Г. Зущина, Є. Качан, А. Колот, Л. Костин, І. Кравченко, О. Крушельницька, Г. Куліков, С. Лебедева, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, В. Новіков, Ю. Одегов, В. Онікієнко, Г. Осовська, І. Петрова, П. Петроченко, В. Пономаренко, Р. Тан, В. Савченко, М. Семікіна, С. Фулер, М. Хилб, В. Хьюбер, Л. Шаульська, Р. Яковлев та ін.

Зміни в парадигмі управління характеризуються зміною культури стабільності і раціональності на культуру змін, механічних технологій на електронні; матеріальних задач на психологічні і на ті, які ґрунтуються на ідеях; вертикальної ієрархії на горизонтальну; влади і контролю вищого менеджменту на делегування і розширення повноважень низових ланок; цілей і принципів побудови кар'єри (замість безпеки орієнтації на особисте зростання й майстерність) авторитарного типу лідерства на перетворюючий; однорідності робочої сили на різноманіття культури; індивідуального

виконання завдань на командне; локальних ринків на глобальні; переведенням фокусу уваги з прибутку на споживачів; капітальних ресурсів на інформаційні, а також зміною підходу до питань якості (від якості по спроможності до якості без винятку) [2, с. 14]. Ці зміни потребують переорієнтації всієї системи управління персоналом на підприємстві, в тому числі і спеціалізованих підрозділів, що опікуються кадровими питаннями (рис. 1).



Рис. 1. Структура нової моделі управління людськими ресурсами

Еволюція теорії управління людськими ресурсами – це ряд етапів, які часто збігалися: школа наукового управління – етап розвитку науки про управління людьми в процесі виробництва (1885–1929 рр.); школа "фордизму" (1899–1945 рр.); класична або адміністративна школа – етап, що базувався на підвищенні ефективності організації та управлінні людськими ресурсами на засадах удосконалення виробничих процесів та операцій (1920–1950 рр.); школа психології та людських відносин – етап формування управлінських механізмів на засадах розвитку людських відносин (1939–1950 рр.); школа поведінкових наук – етап пов'язаний із визнанням людини пріоритетним фактором виробничо-господарської діяльності (1950 – наш час); етап побудови систем управління, орієнтованих на ринок, пов'язаний із виникненням на підприємствах проблем перевиробництва, що викликані незабезпеченим попитом (друга половина ХХ століття – наш час) [3, с. 67]; школа наукового управління – етап активного застосування кількісних (економіко-математичних) методів як важливих напрямів формалізації методів менеджменту і трансформації їх в управлінські рішення (1950 р. – наш час); етап комп'ютеризації управлінських процесів, пов'язаний із розвитком інформаційних та комп'ютерних технологій (1980 р. – наш час).

Отже, управління людськими ресурсами створює передумови для інноваційного розвитку підприємств та національної економіки в цілому в умовах глобалізації та євроінтеграції.

#### Література

1. Розвиток ринку праці України : тенденції та перспективи / Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. / за ред. В.В. Онікієнка. – Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
2. Семикіна М.В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / Семикіна М.В., Коваль Л.А. – Кіровоград: Степ, 2002. – 212 с.
3. Основи менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. / Пер. с англ. – М.: "Дело ЛТД", 2004. – С. 67
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія [текст] / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна ; за наук. ред. І.Л. Петрової. – Київ: Дорадо, 2010. – С. 15
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – Київ, КНЕУ, 2009. – 711 с.

Пасєка С.Р., д.е.н., проф., Хропко Ю.О., студ. 3 курсу  
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ІМІДЖБІЛДІНГ ЯК ОСНОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

В ринкових умовах господарювання кожне підприємство, намагаючись вижити у конкурентній боротьбі, прагне формувати позитивний імідж. Іміджбілдинг це процес формування іміджу, розробки заходів, які дозволяють ідентифікувати підприємство з задекларованими цінностями. Імідж підприємства є одним з інструментів досягнення стратегічних цілей організації, що стосується основних сторін її діяльності та орієнтовані на перспективу. Переваги позитивного іміджу очевидні. Досконале знання потреб споживача та виробництво товарів, що їх задовольняють, – єдина можливість досягти цілей, пов'язаних з прибутком, збільшенням обсягу продажу, проникненням на нові ринки.

Проблеми створення іміджу знайшли своє відображення у працях Ф. Котлера, Ж.-Ж. Ламбена, М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури, А. Елвуда, К. Бове, У. Аренса, І.В. Альшиної, О.А. Феофанова, Г.Г. Почепцова, О.В. Песоцкої, В.І. Ільїна, Е.В. Попова, А.К. Семенова, Е.Л. Маслової, І.В. Гончарової та ін. Але, на даний час, проблеми іміджбілдингу досліджені недостатньо.

В умовах жорсткої ринкової конкуренції між підприємствами, які пропонують ідентичні товари та послуги, загострюються питання завоювання ринку збуту та приваблення потенційного клієнта. І саме позитивний імідж підприємства, який вирізняє його серед аналогічних за видом діяльності організацій, підсилює ринкові позиції, збільшує ринкову вартість компанії, розширює коло постійних споживачів.

Найчастіше використовують визначення іміджу, як позитивного образу будь-якої фірми, що формує стабільну конкурентну перевагу через створення загального образу, репутації, думки громадськості, споживачів і партнерів про престиж підприємства, його товари та послуги та після продажний сервіс [2]. Міжнародні компанії і організації (Reputation Institute, Burson Marsteller, Chartered Institute of Public Relations і ін.) імідж визначають як відношення усіх зацікавлених сторін до фінансових і нефінансових аспектів діяльності компанії [1]. На нашу думку, імідж підприємства — це, по суті, економічний ефект, що створюється відношенням до компанії зацікавлених груп осіб: споживачів, постачальників, співробітників, інвесторів.

Імідж може існувати через обізнаність потенційної цільової аудиторії споживачів про

бренд (торгову марку). Разом з тим, позиціонування повинно забезпечити сприйняття цільовою аудиторією відмінностей товарів підприємства, від інших аналогічних предметів (товарів підприємств-конкурентів) і забезпечити ціннісно-орієнтоване уявлення про корисність предмета як індивідуального або групового блага. На даній стадії знання емоційне сприйняття предмету трансформуються у відношення до нього як до позитивного або негативного блага. На основі раціонально-емоційної оцінки корисності предмету виникають відношення довіри та лояльності, які відображають уявлення про стабільність характеристик предмету як блага. І це в кінцевому рахунку формує репутацію, імідж, що відповідає соціально схваленим цінностям та нормам. Суб'єктами, що управляють іміджем організації чи товару можуть бути: керівництво, персонал, маркетинговий відділ підприємства, сторонні PR-групи.

Процес управління корпоративним іміджем починається з формулювання бачення, потім місії як соціально-значимого статусу організації. Далі визначається корпоративна індивідуальність, корпоративна ідентичність і лише тоді створюється позитивний корпоративний імідж.

Імідж має свою структуру, описується параметрично і моделюється, так само, як і процес його формування. Враховуючи те, що модель – віддзеркалення значимих сторін об'єкту.

Загалом, можна представити імідж набором різних його характеристик [3]:

- корпоративна філософія;
- історія-легенда організації;
- зовнішній вигляд організації;
- корпоративна культура;
- розвиток стосунків з громадськістю.

Але узагальнюючи різні бачення, можна окреслити такі характеристики іміджу: адекватність, правдивість (створений імідж повинен відповідати тому, що є насправді), комплексність (це не просто торгова марка, дизайн чи картинка, що легко запам'ятовується, а ретельно пророблена біографія або історія фірми); динамічність (може змінюватися під впливом обставин та нової інформації).

Для здійснення процесів формування та управління іміджем організації необхідно мати чіткі уявлення про його складові й особливості психологічних процесів сприйняття групами осіб. Важливим при цьому є імідж керівників підприємства, що, по суті створює перше враження про саму організацію. Їх здібності, установки, ціннісні орієнтації, соціально-психологічні характеристики, а також зовнішніх дані формують імідж в очах персоналу, громадськості та бізнес партнерів.

Таким чином, позитивний імідж створюється основною діяльністю компанії і цілеспрямованою інформаційною роботою, яка орієнтована на цільові групи громадськості. Ця робота здійснюється значною мірою за допомогою маркетингових інтегрованих організаційних (корпоративних) комунікацій. Кожний з засобів цих комунікацій (реклама, PR, особисті контакти при продажах) сприяють формуванню іміджу.

#### Література

1. Савчук В. П. Диагностика предприятия: поддержка управленческих решений / В. П. Савчук. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 175 с.
2. Строщук Ю. В. Сутність та значення позитивного іміджу для підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua/>.
3. Артьомова Д. І. Чинники, що впливають на імідж підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/artomova-d-i-chinniki-scho-vplivayut-na-imidzh-pidpriemstva/>.

Совик Л.Е., д.э.н., проф.  
УО «Полесский государственный университет», г. Пинск, Республика Беларусь  
Федосенко Л.В., к.э.н., доц.  
УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

## **ПОКАЗАТЕЛИ ФИНАНСОВОЙ ГЛУБИНЫ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Как известно, существует значительное число макроэкономических индикаторов, которые позволяют отслеживать ритм экономической жизни страны, являются бесценным вспомогательным средством для обзора национальной экономики. Среди основных экономических индикаторов (обобщающих показателей) в системе национальных счетов выделяют следующие: валовой национальный продукт (ВНП), валовой внутренний продукт (ВВП), чистый национальный продукт (ЧНП), национальный доход (НД), личный доход граждан (ЛД) и др. Таким образом, уровень экономических достижений страны определяется, в настоящее время, в основном обозначенными потоковыми показателями. Страна считается развитой, если она производит достаточно большое количество товаров и услуг на душу населения в единицу времени. Тем самым высокая ценность общественного капитала развитой страны определяется высоким уровнем производства, потребления и инвестиций [1]. Для Республики Беларусь показатель ВВП показывает падение: с 5,5 % в 2011 г. до 1,5 % в 2012 г., 0,9 % в 2013 г., 1,6 % в 2014 г., тогда как официально ставилась задача прироста ВВП в течение 2012- 2014 гг. соответственно 5,5%, 8,5%, 3,3% [2]. За январь-сентябрь 2015 г. падение ВВП по сравнению с соответствующим периодом прошлого года составило 3,7%. Реальные располагаемые денежные доходы населения Республики Беларусь в январе-октябре 2015 г. составили 94,6% к уровню января-октября 2014 г. За январь-сентября 2015 г. инвестиции в основной капитал в сопоставимых ценах по сравнению с соответствующим периодом прошлого года уменьшились на 13,9%, в том числе затраты на приобретение машин, оборудования, транспортных средств – на 25,1% [3]. Высокая ценность общественного капитала идентифицируется и в том случае, если страна, пусть и не достигшая высоких значений ВВП, имеет высокие темпы экономического роста [1]. В последнее время, в экономике Республики Беларусь наметилась тенденция снижения темпов экономического роста. По оценкам исследовательского подразделения банковской группы Raiffeisen Research, рост ВВП Беларуси в 2015 году составит 0%, а инфляция сложится на уровне 18% [4].

Однако многие ученые полагают, и мы с ними согласны, что существующие оценки экономического развития на основе только потоковых показателей не в полной мере способны реально отобразить картину состояния национальной экономики. В этой связи важен поиск новых критериев экономического развития, предполагающей более широкое внедрение в отечественную практику показателей финансовой глубины. Финансовая глубина экономики показывает, в какой мере бизнес, домашние хозяйства, органы государственного управления финансируют свою деятельность за счет рынков капитала, банков и прочих финансовых посредников. Ключевым показателем финансовой глубины считается монетизация хозяйственного оборота, степень его насыщенности деньгами. Доказано, что чем выше насыщенность хозяйства финансовыми и денежными ресурсами, тем при прочих равных условиях выше темпы экономического роста.

Экспертами Всемирного банка ведется доступная база данных по финансовой структуре Financial Structure Database (FSD), включающая 22 индикатора финансовой глубины. Выделяют три блока соответствующих показателей: 1) индикаторы развития

банковской системы (отношения объема кредитов, выданных коммерческими банками, к ВВП, объема банковских депозитов к ВВП, чистой процентной маржи к общей величине процентных активов банковской системы и т. д.); 2) индикаторы развития рынка ценных бумаг (отношения капитализации рынков акций, корпоративных и государственных облигаций к ВВП и т. д.); 3) показатели развития страхового сектора (удельные веса собранных премий по страхованию жизни и иным видам страхования в ВВП).

Эконометрические исследования развитых рынков подтверждают синхронность периодов интенсивности экономического роста и всплесков темпов развития финансового посредничества. [5]. В тоже время неизученным является степень влияния финансового рынка на темпы экономического роста в переходных экономиках, характерных для Беларуси. Более глубокое изучение и использование на практике показателей финансовой глубины даст аналитикам дополнительный надежный инструментарий оценки экономического роста.

#### Литература

1. Золотарева О.А. «Развитие институциональных основ государственной монетарной политики (на примере Республики Беларусь)». Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Специальность 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит. – Санкт-Петербург, 2015. 404 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://unicon.ru/sites/default/files/disszolotarevaoa.pdf> – Дата доступа 22.12.2015.
2. Валовой внутренний продукт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://myfin.by/info/valovoj-vnutrennij-produkt> – Дата доступа: 10.12.2015./
3. С. Ткачев. Экономика и время. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.sb.by/belarus/article/ekonomika-i-vremya.html>. – Дата доступа 22.12.2015.
4. Аналитики австрийской банковской группы Raiffeisen, которой принадлежит один из крупнейших в Беларуси банков, ожидают в 2015 году нулевой рост белорусской экономики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://naviny.by/rubrics/economic/2015/02/05/ic\\_news\\_113\\_453577/](http://naviny.by/rubrics/economic/2015/02/05/ic_news_113_453577/). – Дата доступа 21.12.2015.
5. Теория взаимосвязи реального и финансового секторов экономики С.В. Ерёмушкина (ГИУСТ БГУ, г. Минск). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/21975/1/>. – Дата доступа 22.12.2015.

Стадник В.В., д.э.н., проф.

Хмельницкий национальный университет, г. Хмельницкий, Украина

### **ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФАКТОРА ГЕТЕРОГЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Учитывая существующие тенденции научно-технического прогресса, значительно ускоряющие темпы изменения потребительских предпочтений, можно утверждать, что основным фактором, определяющим конкурентоспособность промышленного предприятия в условиях глобализации, является его инновационная активность – результативная и эффективная [1-3]. Однако для этого необходимо создать условия для повышения инновационной активности персонала, используя, в том числе, факторы гетерогенности персонала – по уровню квалификации, возрастному составу, опыту практической деятельности в определенной сфере. Это и определило цели данного исследования – выделить основные направления развития персонала промышленных предприятий в рамках системы управления их конкурентоспособностью с учетом фактора гетерогенности.

Проведенные исследования на некоторых промышленных предприятиях Хмельницкой области свидетельствуют об усилении негативных тенденций в структуре персонала – возрастание удельного веса работников старше 50 лет и, напротив, уменьшение доли молодых работников, вследствие чего в структуре персонала

углубляется возрастной разрыв. Такие тенденции особенно негативно сказываются на преемственности трудовых навыков, поскольку уровень конфликтности между возрастными категориями «отцы-дети» намного выше, чем в других соотношениях возрастов. Высокая конкуренция на рынке труда, а также существующие испокон веков барьеры восприятия между поколениями не способствуют налаживанию нормального процесса передачи знаний и умений, их аккумуляции и превращения в знания организационные, увеличивающие интеллектуальный капитал организации.

В этой связи важной задачей менеджмента современных организаций, которые в большинстве своем являются гетерогенными по составу персонала, сформировать такие условия организационного взаимодействия, при которых имеющиеся различия рассматривались бы не как недостаток, а как преимущество, «особый ресурс предприятия». О важности использования такого подхода в менеджменте организаций свидетельствует значительный интерес к концепции «менеджмента разнообразия», ключевым тезисом которого является поддержка и развитие талантов и возможностей персонала и осуществление целенаправленного развития гетерогенности [4; 5].

На современных предприятиях, активно работающих с рынком, возникает множество инновационных задач, и под каждую, как правило, создается своя проектная группа. Эти группы, как правило, являются гетерогенными – и не только по функционально-квалификационному и возрастному составу. Весьма часто они являются полиэтническими, а значит – отличаются ментальностью, мировосприятием, отношением к коммуникациям и т.п. Довольно часто для руководства проектной группой приглашают ключевых специалистов со стороны. Во многих случаях это негативно влияет на общую структуру взаимоотношений и мотивацию участников группы. Это наиболее ощутимо в мультикультурной рабочей среде. Следует учитывать и то, что социальная составляющая современных организаций вследствие существенного возрастания образовательного уровня работников и столкновения их интересов и мотивов (часто разновекторных), мало поддается прямому администрированию. В результате совокупный интеллектуальный потенциал проектной команды может не увеличиться, а наоборот – возникнет эффект отрицательной синергии – из-за оппортунистического поведения тех членов команды, которые предвзято оценивают организационные или профессиональные компетенции нового руководителя.

Достичь лучшего взаимопонимания между ними можно в процессе реализации программ развития персонала. Для этого они должны включать не только профессионально-квалификационное содержательное наполнение, но и социально-психологическое, предполагающее развитие системы организационных отношений. В каждом из этих направлений работы с персоналом должны быть сформированы свои программы развития, в совокупности обеспечивающие кумулятивный эффект – увеличение интеллектуального капитала предприятия и его конкурентоспособности благодаря минимизации негативного влияния гетерогенности и увеличения позитивной синергии разнообразия. Важную роль в реализации таких программ должна играть функция мотивации. Определение мотивационных основ развития персонала в указанных направлениях может стать предметом следующих исследований.

#### **Литература**

1. Жарінова А. Г. Розвиток інтелектуальних здібностей персоналу як основа стратегічної орієнтації на посилення конкурентних переваг підприємства / А. Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 5. – С. 38-46.
2. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: моногр. / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
3. Фріман І.М. Управління інвестиціями в розвиток людського капіталу як фактор підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства / І.М. Фріман, К.Ф. Ковальчук // Проблеми економіки. – 2011. – № 3. – С. 71-74.

4. Грауманн О. Гетерогенность как педагогическая проблема / О. Грауманн, М.Н. Певзнер // Инклюзивное образование: проблемы и перспективы : сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции «Сетевое взаимодействие университетов с социальными партнерами в области инклюзивного образования: международный и региональный аспект» (Великий Новгород, 19-21 мая 2014 года) / сост. Е. В. Иванов. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2014. – 448 с.

5. Хамел Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хамел, К. Прахалад. – М.: Олимп-Бизнес, 2002. – 437 с.

Professor Jerzy Węclawski  
Maria Curie-Skłodowska University, Lublin, Poland

## **THE SIGNIFICANCE OF PRIVATE EQUITY MARKET IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN UNION**

The basis of contemporary economies is formed by innovations in the field of technology and organization. The majority of innovations emerge or are implemented in small and medium-sized enterprises. The entities in this category often have a difficult access to traditional sources of financing such as the stock market or banks. The financial market adjusting to these challenges is developing tools of providing equity to the entities whose projects from the perspective of banks stock market investors involve too great risk to be financed. One of those tools is private equity.

To assess the economic significance of private equity market one cannot rely solely on the size of the invested equity. From this viewpoint, it is a relatively small section of the financial market. The target of equity support is technological innovations, introducing companies to public trading, restructuring of companies. Financing young, innovative enterprises has a great influence on boosting the competitiveness of the economy, stimulating entrepreneurship, and labour market activation.

Private equity investments play an important role in creating new workplaces and changing the structure of employment towards an increase of the share of highly qualified workers. The research conducted by EVCA shows that between 2000-2004 one million new workplaces were created in Europe as a result of investments made by portfolio companies financed by private equity and their employment rate growth was 5,4% every year, which is eight times as much as the average employment rate in this period [1].

The analysis of private equity often takes place on the basis of development phase of a company. It allows to point out specific functions of that type of financing dependent on the problems which the entrepreneurs currently encounter.

During its presence on the market companies undergo different phases of development constituting a specific life cycle. Private equity can be applied in all the phases of this cycle fulfilling different tasks. Most frequently the following phases of financing enterprise development are mentioned: a) Financing research completion on innovation and bringing it to a phase enabling to start production (prototype) as well as devising a plan of companies aiming to bring innovations to the market (Seed-Financing); b) Financing company setup and starting the first part of its products (Start-Up-Financing); c) Financing growth and expansion of the enterprise which started to bring profit: the development of production capabilities, expanding distribution channels, modification of products, entering new markets (Expansions-Financing); d) Purchase of the shares in an enterprise from other shareholders or investors (Replacement Capital); e) Financing of a company which after overcoming certain difficulties has again an opportunity to develop (Turnaround-Financing); f) Taking over the majority in the enterprise by capital investors on the basis of financial leverage (Leveraged Buy-out); g) Management Buy-outs performed by the currently employed managers in the company or Buy-ins if

performed by outside managers [2].

Private equity investments are made in companies having a great potential for making profit as well as increasing their market value. Expected return rates from the involved equity depend on the scale of investment risk, and this is the greatest in relation to the undertaking in the early stage of development. Due to a long-term character of investment the return rate from the invested equity is considered mainly in the long-term perspective.

The term „corporate venture capital” means direct or indirect investment of private equity, which is accompanied by giving support in management. It is undertaken by large companies with a view of helping innovative firms that are in early stages of development (seed or start-up stage). The main aim of this kind of investment is for a corporation to guarantee themselves access to latest technologies which are in the phase of being verified by the market.

The development of corporate venture capital (CVC) market in Europe basically started in Europe in the mid-1990s, when many local concerns began to set up their own venture capital companies whose aim was to invest in latest technologies. However, it must be pointed out that CVC does not only mean indirect investment of a concern in innovative firms. There are two other forms: investing capital by means of independent venture capital funds and activity inside a concern connected with creating more or less independent entities, the so-called spin-offs, that deal with certain projects.

The development of private equity market does not only refer to the activity of institutional investors. The growth of financial surpluses belonging to individuals encourages some of them to directly invest in companies. However, such investments are not covered by official statistics, thus what we know about their range and character is based on estimates and opinion polls. It is estimated that there are 125 thousand active Business Angels in Europe and the mean value of investment is said to amount to 200 thousand Euros [3]. Informal venture capital private investors are affluent, middle-aged entrepreneurs, retired businesspeople or executives. They finance by investing minority contribution of capital mainly in start-up and early-stage companies with a view of making profit.

The aim of significant majority of private equity investors is not to stay permanently in one organization. The investments are usually made in the perspective of several years and after the objective has been achieved, i.e. the invested capital has increased, the investor looks for the best moment to “leave” the investment. This moment comes when the period of fast development of a company is finished and what comes next is stabilizing its market position and slower growth of capital return rate. However, the scale of success achieved by a company can vary and private equity investors must take into consideration the fact that they will have to look for and choose various methods of divestment [4].

From a point of view of an investor, the most beneficial method of divestment is to introduce a company into public offering and sell the shares. In order to make it easier for young companies to enter public trading, special segments are created, where the costs are lower and the requirements of introducing shares into circulation are not so strict. However, this form of divestment can only be used in the case of companies that have been successful in the market and can attract stock exchange investors’ interest in buying their shares. In the countries of the European Union in the years 2000-2009, 18 percent of the value of involved private equity was divested by means of public offering. In most cases capital shares are sold by private equity investors to companies representing a given branch and interested in taking over a company in order to use its innovativeness or reduce competition (48 percent of the value). In other cases, when the investment has not been remarkably successful, the shares are sold to co-owners, financial agents or other entities. In all the other cases investors divested with losses by liquidating a company.

The experiences of the countries with well-developed financial markets show that in order to create effective private equity market, a range of favourable conditions is needed.

In many countries, private equity market has become an important factor of economic growth. The market success of a range of companies in different branches has been possible thanks to the support they got from risk capital investors at the key moment (Risk Capital).

#### References

1. Private equity and generational change. EVCA March 2005, p. 4.
2. Annual Survey Metodology and Definitions. EVCA, June 2007, p. 12.
3. K. Brzozowska, Business Angels na rynku kapitałowym. CeDeWu.pl, Warszawa 2008, s. 116.
4. M. Schlitt, E. Gruening, Exit von Private Equity Investoren ueber die Boerse. „Corporate Finance law“ 1/2010, p. 68.

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

### **POZIOM INNOWACYJNOŚCI POLSKIEJ GOSPODARKI. INNOWACYJNOŚĆ RYNKÓW EUROPEJSKICH**

Analizując stan innowacyjności polskiej gospodarki można stwierdzić, iż daleko odbiega od średniej europejskiej i plasuje nas w miejscu krajów o tradycyjnej gospodarce, opartej w małym stopniu o procesy innowacyjne.

Przeprowadzone w latach 2010 – 2012 badania dotyczące wdrażania innowacji w polskich przedsiębiorstwach wykazały, że wśród małych przedsiębiorstw tylko 17% wdrożyło innowacje, w przedsiębiorstwach średnich było to 40%, a w przedsiębiorstwach dużych już 67%. Przedsiębiorstw, które w tym okresie podjęły jakiegokolwiek działania na rzecz wdrożenia nowych wyrobów czy procesów, nie zawsze zakończonych wdrożeniem było przeciętnie ok. 32% wszystkich i odpowiednio małych 21%, średnich 50%, dużych aż 90%. Natomiast przedsiębiorstwa z UE-15 w latach 1998-2000 przeciętnie w 44% podjęły działania zmierzające do wdrożenia innowacji wśród małych było to 39%, średnich 60% i tylko 77% dużych [1].

Najdobitniej pokazuje to zjawisko wielkość nakładów na rozwój i badania (B+R) przedsiębiorstw polskich. Obecnie wynoszą one około 0.6% PKB, przy średniej unijnej wynoszącej 1.8%. Nakłady poniżej 1% PKB na cele rozwojowe są w zasadzie cofaniem się gospodarki, jak uznaje Felbur S. Czyżewska Z [2].

Jest to problem głównie małych przedsiębiorstw, dla których działalność B+R opiera się głównie na pracach wewnętrznych, projekty o większym zaangażowaniu zlecają na zewnątrz. Jest to głównie spowodowane tym, iż małe firmy bardzo często są w słabej kondycji finansowej, gdzie 65% środków przeznaczanych na inwestycje są to środki własne przedsiębiorcy jak również nie posiadają odpowiedniej bazy przeznaczonej do prowadzenia pracy z zakresu B+R. Niejednokrotnie przedsiębiorcy jako innowacyjne widzą jedynie działania zmierzające do zakupu maszyny, aktualnego oprogramowania czy dokonanie remontu hali produkcyjnej. W przypadku sektora MSP rzadziej dotyczy to działalności B+R w postaci nowych pomysłów, badań, dających w konsekwencji nowy produkt, nową wiedzę, co w perspektywie mogłoby stawiać przedsiębiorcę w gronie nie tylko sprzedających produkt, ale i transferującego wiedzę, technologię, „know how”.

W okresie 2010-2012 w Polsce średnio 9% przedsiębiorstw inwestowało w B+R, na co złożyło się 5% małych, 14% średnich i 34% dużych. Wartość inwestycji w przeliczeniu na przedsiębiorstwo przemysłowe wynosiła odpowiednio 4 000,00 PLN w małych, 32 000,00 PLN w średnich, zaś w dużych 694 000,00 PLN [3].

Polskie przedsiębiorstwa w stopniu niewystarczającym angażują się w procesy gospodarcze z powszechnym zastosowaniem podstawowych typów innowacji, innowacji produktowych, procesowych, organizacyjnych i marketingowych. Polska gospodarka w

niewystarczający sposób wykorzystuje również możliwości wynikające ze współpracy z nauką (B+R). Są to bezpośrednie przyczyny słabej pozycji całej polskiej gospodarki w rankingach europejskich, czy o zasięgu światowym traktujące o innowacyjności. Sytuacja ta, w zdecydowany sposób utrudnia budowanie w Polsce gospodarki opartej na wiedzy.

Na czele państw w tej swoistej innowacyjnej liście rankingowej są przede wszystkim kraje północnej Europy, Szwecja, Finlandia, Dania, Holandia, przy czym np. Niemcy zajmują zaledwie pozycję średnią. Co decyduje, zatem czy określony region czy kraj będzie innowacyjny, dojdzie do dobrobytu i potęgi, zdobędzie uznanie a jego mieszkańcy będą mieli zatrudnienie? Jak się okazuje można w takich regionach zidentyfikować sześć wielkości stymulujących innowacyjność?

Po pierwsze: Region powinien posiadać instytucje i organizacje z których transferowana jest wiedza oraz wyniki badań naukowych. Transfer wiedzy jest w tym przypadku konieczny ale nie wystarczający. Po drugie: W regionie powinno istnieć środowisko proinnowacyjnego otoczenia biznesu. Takie podejście pozwoli na rozpoznanie problemów i potrzeb, a w konsekwencji przy wykorzystaniu transferu wiedzy pozwoli rozwiązać istniejące problemy.

Po trzecie: W proinnowacyjnym otoczeniu bardzo ważną rolę powinien odegrać kapitał ludzki, jest prawie oczywiste, że podstawowym źródłem innowacji w przedsiębiorstwie są jego pracownicy. Wiedza dostępna jak i ukryta członków organizacji jest podstawą istnienia otoczenia proinnowacyjnego. Stopień innowacyjności procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwie w dużej mierze zależy od kapitału ludzkiego.

Po czwarte: Stymulowanie proinnowacyjnych zachowań pracowników jest zadaniem niebywale złożonym, niekiedy podporządkowane mu są całe systemy z zakresu rynku pracy w tym ścieżki kariery zawodowej oraz bodźce wewnętrzne w organizacji. Należyte motywowanie pracowników pozwala wykorzystać ich kreatywność w budowaniu potencjału innowacyjnego przedsiębiorstwa.

Po piąte: Budowanie otoczenia proinnowacyjnego regionu wymaga wsparcia, w tym wsparcia finansowego ze środków publicznych. Dochodzenie do innowacyjnych rozwiązań jest procesem długotrwałym i obciążonym dużym stopniem ryzyka.

Po szóste: Istotną rolę w stymulowaniu innowacyjności powinien odegrać średni poziom kierowniczy w administracji, samorządach i przedsiębiorstwach. Współdziałanie personelu średniego szczebla zarządzania pozwoli na szybsze budowanie środowiska proinnowacyjnego a tym samym do osiągnięcia poziomu gospodarki opartej na wiedzy.

#### Literatura

1. Innowacyjność 2010, Stan innowacyjności, metody wspierania, programy badawcze – raport pod red. A. Żołnierskiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011, s. 10.
2. Falbur S., Czyżewska Z., Nakłady na finansowanie nauki, a wzrost gospodarczy, Ekonomista nr 4/1911.
3. Innowacyjność 2006, Stan innowacyjności, metody wspierania, programy badawcze – raport pod red. A. Żołnierskiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2013, s. 10.

Архипенко А.Ю., студ. 3 курсу, Черненко К.П., к.е.н., доц.  
Чорноморський державний університет імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна

### **ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ У СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

Актуальність. Вкладення в освіту визнається однією з найбільш важливих інвестицій у людський капітал. Це перш за все, призводить до підвищення конкурентоспроможності робочої сили, що в свою чергу впливає на сферу соціально-трудова відносин, сприяючи зростанню якості праці, що зрештою, позитивно впливає на ефективність економіки країни в цілому. В Україні ця проблема вимагає комплексного та детального

дослідження, адже державна турбота про освіту – це інвестиція в економічне зростання.

Різним аспектам цієї проблеми присвячували свої праці вчені України: Д.П. Богиня, М.В. Семикіна (конкурентоспроможність на ринку праці), О.А. Грішнова, Т. М. Кір'ян (розвиток людського капіталу), Г.В. Герасименко, Т.О. Ілляшенко (інвестиції в освіту).

Метою дослідження є визначення проблем та перспектив фінансування освіти в Україні у сучасних соціально-економічних умовах.

Результати. Процес фінансування освіти залежить від базового підходу до його здійснення та передбачає вибір з можливих альтернатив: державне та комерційне фінансування, за рахунок спонсорських внесків, комбіноване фінансування тощо. В Україні до цього часу переважає державне фінансування освіти. Видатки на освіту належать до поточних видатків бюджету, а їх розміри визначаються спеціальними документами – кошторисами.

Проблема об'єктивного визначення обсягів фінансування залишається актуальною, оскільки нормативний метод фінансування освіти створює передумови для раціонального використання коштів бюджету і забезпечення якості підготовки спеціалістів на рівні вимог освітнього стандарту [2].

Зміна величини видатків зведеного бюджету України на сферу освіти протягом останніх 4 років мала непостійну тенденцію. У 2012 р. видатки зросли на 15,3 млрд. грн. у порівнянні з попереднім роком. У 2013 р. також відбулося зростання, проте у 2014 р. спостерігалось різке скорочення видатків на освіту (на 33,77 млрд. грн.) [4].

Слід зазначити, що протягом останніх років відбувається зменшення кількості вищих начальних закладів (ВНЗ). Це пов'язано як зі зменшенням кількості студентів, так і зі збільшення вимог до ВНЗ. Так, на початку 2010-2011 н.р. кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації становила 439, в них отримували освіту 2129,8 тис. осіб студентів. Станом на 2014-2015 н.р. зменшилась як кількість ВНЗ – до 277, так і кількість студентів – 1438 тис. осіб [4].

Разом із тим, в країні гостро відчувається нестача кваліфікованих фахівців виробничої сфери. Найчастіше молодь неохоче обирає відповідні напрями підготовки. Така ситуація здебільшого спричинена тривалим періодом занепаду виробничої сфери в Україні. А сфера торгівлі та послуг навпаки, нарощує свою базу, у тому числі за рахунок молодих фахівців. Цей бум на менеджерів з продажу також пояснюється тим, що в цих сферах період підготовки кадрів є набагато менший, від так і сама сфера розвивається швидше. Також це може пояснюватися тим, що молоді легше налагоджувати ділові контакти, спілкуватися, а отже – більше продавати.

А втім згідно з даними прогнозу Міністерства Економічного Розвитку на 2015-2018 рр., розвиток економіки має призвести до зростання попиту на інженерів, спеціалістів у галузі фізичних, математичних і технічних наук, а також фахівців у сфері інформації та телекомунікації та ІТ-сектора.

Більш детально проблему затребуваності професій на ринку праці розкриває динаміка безробітних за професійними групами (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість зареєстрованих безробітних за професійними групами, тис. осіб

Професійні групи	2014	2015	Різниця
Вищі державні службовці	52,3	59,0	6,7
Технічні службовці	26,3	30,4	4,1
Сфера торгівлі та послуг	73,6	78,6	5
Кваліфіковані робітники с/г	22,6	24,4	1,8
Робітники з обслуговування технічного устаткування	90,0	81,1	-8,9

Джерело: Державний комітет статистики України [4].

Дані табл. 1 підтверджують, що на даний момент найбільшого збільшення рівня

безробіття зазнала сфера державної служби; в той же час суттєве зменшення кількості безробітних спостерігається у сфері технічного обслуговування – на 8,9 тис. осіб. Отже, можемо зробити висновок, що у сучасних соціально-економічних умовах зростає попит на працівників сфери технічного обслуговування. Таким чином, саме аналіз даних, що характеризують тенденції розвитку ринку праці має бути основою при формуванні державних програм розвитку освіти. Це дозволить виявити, якими професіями перенасичений ринок праці, а в яких сферах відчутний кадровий дефіцит.

Висновки. Аналіз сучасного стану фінансування освіти в Україні свідчить, що для розв'язання проблем галузі необхідно розробити цілісну систему державних заходів, що будуть спрямовані на забезпечення її ефективного розвитку з урахуванням потреб ринку праці. Окрім того, розподіл державних коштів повинен відбуватися з урахуванням рейтингів ВНЗ, що свідчать про якість підготовки в них фахівців.

#### Література

1. Ілляшенко Т.О., Радіонова О.І. Проблеми та перспективи фінансування освіти і науки в Україні в умовах економічної кризи // Механізм регулювання економіки. – 2012. – № 1. – С.223-228.
2. Герасименко Г.В. Інвестиції в освіту як напрям управління якістю людських ресурсів в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2011\\_5/statti/Gerasimenko.pdf](http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2011_5/statti/Gerasimenko.pdf)
3. Рахункова палата України. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/>
4. Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Банникова З.В., к.э.н., доц.

УО «Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины»,  
г. Гомель, Республика Беларусь

### **ИННОВАЦИОННОЕ КРЕДИТОВАНИЕ – ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ**

В условиях становления экономики инновационного типа особую актуальность для организаций промышленности представляет наращивание их инновационного потенциала, от уровня которого зависит выбор инновационной стратегии и масштабы осуществления инноваций. Одной из основных составляющих инновационного потенциала организаций является финансовый потенциал (наряду с интеллектуальным, материально-техническим, информационным и другими). Действуя в условиях ограниченного объема собственных средств, организации вынуждены прибегать к привлеченным финансовым ресурсам, среди которых выделяются банковские инновационные кредиты.

В экономической литературе широко рассматриваются сущность, условия, преимущества и недостатки инновационного кредитования, особое внимание уделяется банковским рискам, связанным с высокой вероятностью невозврата долга организациями-кредитополучателями. Отмечается, что данный вид кредитования часто сопряжен с применением дополнительных форм обеспечения возвратности кредита, повышенной процентной ставкой и другими методами покрытия рисков банка. Незначительно проработанной сферой в области инновационного кредитования остается вопрос оценки кредитоспособности потенциальных кредитополучателей. Представленные методики включают, как правило, показатели, характеризующие общую финансово-хозяйственную деятельность организаций без учета особенностей их инновационной сферы. Решить вопрос оптимизации условий инновационного кредитования и для банка, и для организаций возможно при условии комплексной оценки кредитоспособности кредитополучателей с акцентом на их инновационную деятельность. В связи с этим актуальным является разработка основных направлений

комплексной оценки кредитоспособности промышленных организаций при инновационном кредитовании. Результаты исследования позволили выделить следующие направления оценки инновационной составляющей деятельности организаций промышленности при банковском инновационном кредитовании:

– оценка инновационных ресурсов организаций (интеллектуальных, материально-технических, финансовых, инфо-коммуникационных и т.д.), т.е. инновационного потенциала, на основе которого будет осуществляться кредитуемый инновационный проект или программа;

– оценка результатов инновационной деятельности организаций, включающих производство и реализацию инновационной продукции, а также другие виды инноваций (организационные, технические, технологические и т.д.), позволяющая изучить опыт потенциального кредитополучателя в инновационной сфере, качество управления инновационными ресурсами, оценить эффективность проведенных инноваций;

– выявление оптимальной инновационной стратегии организаций (стратегии «лидера», «следования за лидером», «последователя», «незначительных модификаций», «топтания на месте»), показывающей уровень новизны ин-новаций, уровень конкурентоспособности на рынке.

Реализация предложенных направлений в комплексе с традиционными методиками оценки финансово-хозяйственной деятельности организаций позволит:

– банкам (кредиторам): а) существенно расширить информационную базу для принятия управленческих решений в области инновационного кредитования, б) минимизировать банковские риски, в) повысить эффективность инновационного кредитования, доходы и прибыль банков, г) развить активные операции, д) расширить клиентскую базу;

– промышленным организациям (кредитополучателям): а) расширить возможности в инновационной сфере (повысить инновационный потенциал, уровень новизны осуществляемых инноваций), б) избежать убытков, связанных с невозвратом долга по кредитам с необоснованно высокими объемами, процентными ставками, в) развить инновационную деятельность, г) повысить доходность инноваций, д) повысить уровень конкурентоспособности.

Для обоих субъектов кредитной сделки оценка кредитоспособности с углубленным анализом инновационной деятельности позволит разработать оптимальные условия кредитного договора. Применение представленных предложений на практике способствует развитию кредитного и реального секторов экономики страны.

#### Литература

1. Давыденко, Л.Н. Инновационный потенциал предприятия: модель формирования и управления : моногр. / Л.Н. Давыденко, З.В. Банникова. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2014. – 240 с.
2. Банникова, З.В. Основные параметры оценки инновационного развития предприятия / З.В. Банникова // Вісник Хмельницького національного університету. Том 2. Економічні науки. – 2010. – № 2. – С. 83–87.
3. Совик, Л.Е. Методические вопросы мониторинга инновационного потенциала организации / Л.Е. Совик, З.В. Банникова // Место и роль России в мировом хозяйстве / Сборник статей VII международной научно-практической конференции (30.11.2012). – Воронеж. гос. ун-т инж. технол. В 2 частях. Ч. 2. – Воронеж: ВГУИТ, 2012. – С. 130-132.
4. Совик, Л.Е. Мониторинг реализации инновационного потенциала организации: методические вопросы / Л.Е. Совик, З.В. Банникова // Современный менеджмент: проблемы и перспективы. Материалы IV Международной научной интернет-конференции (Н. Новгород, 7 декабря 2012 г.) / под общ. ред. к.п.н. Е.Н. Фомичевой и Н.А. Шимица. – Н. Новгород, 2012. – С. 90-93.
5. Давыденко, Л.Н. Метод сценариев как способ управления инновационным потенциалом предприятия / Л.Н. Давыденко, З.В. Банникова // Фінансовий простір. – 2014. – № 1 (13). – С. 60–65.

## СОЦІАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Тривала системна криза в Україні, загострення економічних, соціальних, екологічних проблем спонукають до пошуку і використання нових методів їхнього вирішення чи запобігання. Одним із найважливіших здобутків суспільства у цьому напрямі стала активна участь підприємств у вирішенні багатьох актуальних проблем, в тому числі соціальних. Важливим інструментом такої діяльності є соціальне проектування.

Метою даної роботи є науково-теоретичний аналіз соціального проектування на підприємствах з урахуванням сучасного практичного досвіду реалізації соціальних проектів. Соціальне проектування – це конструювання організацією дій, спрямованих на досягнення соціально значущої мети. Призначення будь-якого соціального проекту – зміна соціального середовища, здійснення соціальної інновації.

Соціальне проектування – це конструювання організацією дій, спрямованих на досягнення соціально значущої мети. Призначення будь-якого соціального проекту – зміна соціального середовища, здійснення соціальної інновації. Соціальні інновації – це нові стратегії, концепції, ідеї та організації, які задовольняють будь-які соціальні потреби – від умов праці та освіти до розвитку громад та охорони здоров'я, сприяючи розширенню і зміцненню громадянського суспільства [1, с. 168]. Соціальне проектування спрямоване на конкретні соціальні зміни. Ці зміни задумуються, прогноуються, обґрунтовуються, плануються. Соціальне проектування – це різновид соціальних інновацій. Це складна, інноваційна, творча діяльність, спрямована на вибір оптимального варіанта майбутніх змін для досягнення основної (соціальної) мети. В проектуванні конструється модель соціальної інновації, визначаються її економічні, соціальні та інші характеристики. Соціальне проектування на підприємстві – це процес створення певного соціального проекту та різновид інноваційної діяльності.

За визначенням відомого соціолога Жана Терентійовича Тоценка, «соціальне проектування – це специфічна діяльність, пов'язана з науково обґрунтованим визначенням варіантів розвитку нових соціальних процесів, явищ та з цілеспрямованою докорінною зміною конкретних соціальних інститутів» [цитовано за 4, с.22].

Соціальний проект – це сконструйоване ініціатором проекту соціальне нововведення, метою якого є створення, модернізація або підтримання в середовищі, що змінюється, матеріальної або духовної цінності. Також соціальний проект розглядають, як комплекс взаємопов'язаних за термінами, ресурсами та виконавцями заходів, спрямованих на розв'язання соціальної проблеми шляхом надання соціальних послуг [3, с.46].

Соціальний проект на підприємстві ми розуміємо як інтегровану систему, що містить: чітко сформульовані проектні мету і завдання; розроблені та затверджені відповідні документи – програми, плани, кошториси, розрахунки очікуваної ефективності тощо; передбачених і виділених ресурсів – матеріальних, фінансових, людських; часовий розподіл дій і результатів; комплекс управлінських рішень, заходів і відповідальних за виконання проекту.

Оскільки більшість соціальних проектів потребують фінансування, то їх можна класифікувати так: інвестиційні, спонсорські, кредитні, бюджетні. Соціальні проекти на підприємствах в основному фінансуються за рахунок підприємства, іноді частково залучаються кошти працівників, також кошти можуть надходити від інших джерел фінансування (спів фінансування).

Враховуючи орієнтацію України на євроінтеграцію, дедалі престижнішими стають

ідеї соціальної відповідальності підприємств.

Соціальна відповідальність бізнесу (СВБ) — це відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом. Малопоширеним, але, на нашу думку, найточнішим і найважливішим розумінням соціальної відповідальності бізнесу є її трактування як відповідальності підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу. [2, с.41]. В такому контексті замовником на соціальне проектування виступає роботодавець, власник чи керівник підприємства, іноді профспілкова організація. Ми вважаємо, що найдоцільніше здійснювати заходи СВБ за допомогою портфеля соціальних проектів.

Портфель соціальних проектів складається з різних проектів, які вирішують різні проблеми, але всі вони забезпечують соціальний розвиток. Залежно від того, який шлях обирається для здійснення таких змін, виділяються інноваційні та підтримуючі соціальні проекти. В портфель підприємства варто включати інноваційні проекти, які допоможуть швидко вирішити проблему, але ефект потрібно закріпити підтримуючим проектом.

Досвід впровадження соціального проектування на підприємствах засвідчив його дієвість, ефективність, затребуваність як з боку клієнтів, так і з боку керівників та власників.

#### Література

1. Грішнова О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 167-178
2. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень. – Київ, 2011. – № 1 (15). – С. 39-46.
3. Дідус Т.А. Особливості сучасних технологій управління портфелем соціальних проектів // Інформаційні технології, системний аналіз і моделювання соціоекологоекономічних систем, м. Київ, 16-18 жовтня 2012 р.: тези доповідей / Кафедра економічної кібернетики ФЕП ІЕМ НАУ – Київ: Допомога, 2012. – С. 45-47.
4. Луков В.А. Социальное проектирование: Учебное пособие. – М. Издательство Московского государственного университета: Флинта, 2007. – 240 с.

Беляк Т.О., аспірант

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПРОГРЕСИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід економічно розвинених країн засвідчує, що корпоративна культура (КК) може слугувати вагомим інструментом прогресивного розвитку соціально-трудових відносин та підвищення ефективності господарської діяльності підприємств [1].

В Україні поки не вистачає такого досвіду, корпоративну культуру розуміють досить обмежено, не приділяючи їй належної уваги, традиційно недооцінюючи її роль в ефективному розвитку підприємства та гармонійному розвитку соціально-трудових відносин [2; 3; 4].

Метою даної статті є розкриття сутності корпоративної культури та вивчення її впливу на стан соціально-трудових відносин.

Корпоративну культуру підприємства дотепер розуміють в літературі по-різному. На основі вивчення наукових джерел вважаємо за доцільне дотримуватись думки М.В. Семикіної [4, с. 99] про те, що корпоративна культура – це є підсистема організаційної культури підприємства, яка віддзеркалює сукупність певних цінностей, норм та моделей

поведінки, що декларуються, розподіляються та реалізуються на практиці керівниками підприємства та їх підлеглими задля досягнення ефективності діяльності та адаптації до вимог оточуючого середовища.

Розвиваючи наукові погляди українських дослідників А.Файоля, Г. Хаєта, О.Єськова, О. Балики, Т. Кицака, І. Петрової, М. Семикіної та інших, зосереджуємо увагу на тому, що для формування дієвого механізму формування прогресивної корпоративної культури доцільно, передусім, визначитись з метою діяльності колективу як єдиного цілісного організму. Колектив має дійти до переконання, на що націлитися: на продуктивність праці, чи на створення прийнятних умов праці, чи на оптимізацію витрат на функціонування, чи на підвищення якості трудового життя, чи на щось інше, що визначено стратегією підприємства. Нижче пропонуємо власне бачення схеми механізму формування корпоративної культури (рис. 1).



Рис. 1. Концептуальна схема механізму формування, підтримки та розвитку корпоративної культури підприємства (розроблено автором)

Відповідно до зовнішніх умов діяльності та внутрішніх особливостей функціонування підприємства, мають визначатися атрибутика, цінності, пріоритетні характеристики людського потенціалу, що має бути залученим у якості працівників, фахівців, керівного складу (здібності, здатності, інтелект, свідомість, потреби, мотиви, цільові орієнтири тощо). Запропонований механізм формування корпоративної культури передбачає регулювання умов розвитку та використання людського потенціалу, самоосвіти, підготовки та перепідготовки персоналу, системи матеріальних та моральних заохочень, що впливають на кількість та якість результатів діяльності. У такій

концепції механізм здатен формувати, підтримувати та розвивати прогресивну корпоративну культуру, відповідаючи її призначенню.

Розроблений нами підхід до формування, підтримки та розвитку корпоративної культури підприємства засвідчив також нагальну необхідність управління змінами, зокрема потребу у корегуванні розвитку КК, забезпечення її ефективного впливу на стан соціально-трудових відносин, потребу у визначенні «оптимуму стану корпоративної культури», необхідність активізації впливу КК на розвиток СТВ.

#### Література

1. В поисках совершенства: Уроки самых успешных компаний Америки / Т. Питерс, Р. Уотерман-мл.; Пер. с англ. ... М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: ООО "И.Д. Вильямс", 2012. - 672 с.
2. Корпоративна культура: [Навч. посіб. для вищ. навч. закл.] / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськов, Л.Г. Хаєт та ін. [під заг. ред. Г.Л. Хаєт]. – К. : Центр навч. л-ри, 2003.– 402 с.
3. Петрова І.Л. Зміни корпоративної культури як імператив організаційного розвитку / І.Л. Петрова // Вісник Прикарпатського ун-ту, 2014. – серія «Економіка». – Вип. 10. – С. 76-79.
4. Семикіна М.В. Розвиток корпоративної культури як передумова накопичення соціального капіталу / М. Семикіна, Т. Беляк, Г. Волчкова // Economics and Management: Challenges and Perspectives: Collection of scientific articles. - "East West" Association For Advanced Studies and Higher Education GmbH, Vienna, Austria, 2015. – С. 98 – 103.
5. Henri Fayol. Administration Industrielle et Générale, 1916. Анри Файоль. Общее и промышленное управление. – М.: 1923. [Электронный ресурс] <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>

Березюк К.М., студ. 1 курсу магістратури

Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

### ЕКОНОМІЧНА І СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

З-поміж усіх проблем вітчизняної економіки особливо актуальною є проблема енергозбереження. Станом на 2014 рік енергоемність ВВП України у 2,05 рази перевищує середньосвітовий рівень (0,32 кг у. п./дол. та 0,156 кг у. п./дол. відповідно) і в 3 рази перевищує даний показник порівняно з країнами Європи [4]. Проблема загострюється на фоні залежності економіки від імпорту енергоресурсів. Як наслідок – загроза національній енергетичній безпеці, неконкурентоспроможність продукції вітчизняних підприємств, низький рівень рентабельності.

Незважаючи на численні дослідження в даній сфері, замало практичних рекомендацій щодо підвищення енергоефективності на вітчизняних підприємствах. Тому метою роботи є розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення енергозбереження на підприємстві, обґрунтування економічної і соціальної ефективності.

Одним із ефективних методів енергозбереження є введення в експлуатацію когенераційної установки.

Когенераційна установка - комплекс обладнання, що працює за способом комбінованого виробництва електричної і теплової енергії або перетворює скидний енергетичний потенціал технологічних процесів в електричну та теплову енергію [3].

Когенераційні технології відносяться до інноваційних технологій, які дозволяють комплексно вирішувати цілий ряд завдань, зокрема підвищують ефективність використання традиційного виду палива при виробництві електроенергії, знижують викиди парникових газів.

Розглянемо детальніше можливість експлуатації даного обладнання на прикладі ПАТ «Кондитерська фабрика «Світоч». Для розрахунку доцільності введення когенераційної установки в експлуатацію важливо знати річний обсяг виробництва і споживання

електричної енергії на ПАТ «Світоч». Кожного місяця показник споживання електроенергії має різне значення, що пов'язано зі зміною обсягів виробництва продукції.

За умов введення в експлуатацію когенераційної установки, використання компресорної установки не потрібне, тому віднімаємо споживання нею електроенергії від загальної потреби. Після цього знаходимо обсяг електроенергії, яку потрібно буде закуповувати (рис.1.).

Подібні розрахунки проводимо й для виробництва теплової енергії. Надлишки тепла будуть відводитися системою примусового охолодження.

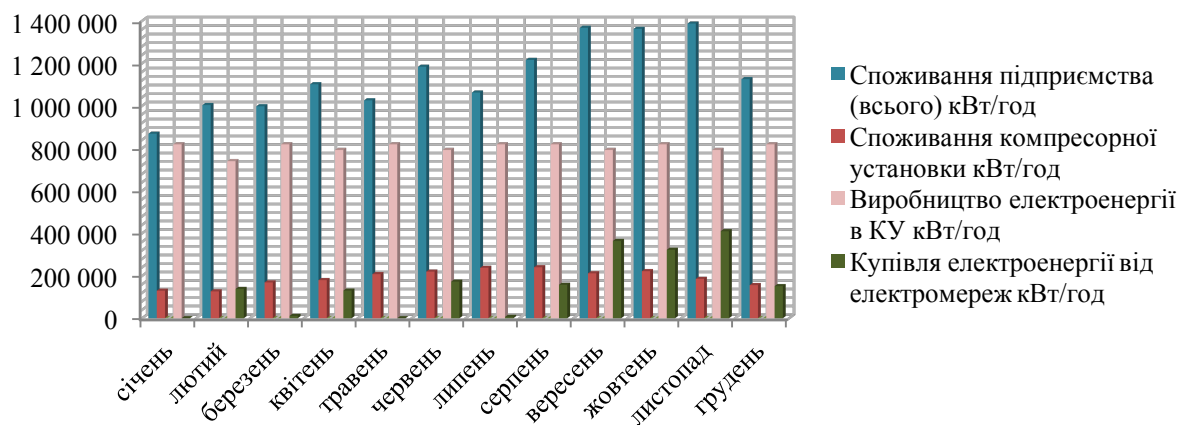


Рис.3. Річний обсяг виробництва і споживання електроенергії (на рівні 2014 року)

Джерело: побудовано автором на основі даних інженерно-технічного відділу ПАТ «Світоч»

За нашими розрахунками, за рахунок когенераційної установки (КУ) може покриватись від 46% до 98% потреби теплової енергії залежно від пори року і 65 – 100% - потреби електроенергії.

Для реалізації даного проекту необхідні інвестиції у розмірі 1,04 млн. євро (з урахуванням купівлі самого обладнання, доставки системи охолодження, монтажних робіт, навчання персоналу, проектних робіт тощо).

Різниця у вартості обчислюється як вартість існуючого виробництва енергії мінус вартість виробництва енергії після доставки КУ. Маємо:

Витрати на енергію в даний час	Загальні витрати на забезпечення енергії після доставки КУ
€	€
1 542 225,61	1 319 756,20
<i>Прибуток (+)</i>	222 469,41 €
<i>Збиток (-)</i>	

Тобто економія складає 222469,41 євро на рік, період окупності – 4,67 років, показник індексу рентабельності – 1,21, показник економічної ефективності – 2,14. Крім економічного ефекту, дана установка дозволить зменшити до 50% викиди CO<sub>2</sub>, а також CO, NO<sub>x</sub>, тим самим підвищить рівень корпоративної екологічної відповідальності на підприємстві.

Когенераційна установка – ефективний метод енергозбереження, який варто впроваджувати на усіх промислових підприємствах України.

#### Література

- Гаприндашвілі Б. В. Енергозбереження як чинник підвищення конкурентоспроможності промислових підприємств//БІЗНЕСІНФОРМ/ - № 8, 2014, ст.213-218.
- Грішнова О., Брінцева О. Впровадження екологічної відповідальності в практику менеджменту вітчизняних підприємств// Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка /-2013, ст. 13-18.

3. Закон України «Про комбіноване виробництво теплової та електричної енергії (когенерацію) та використання скидного енергопотенціалу» - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2509-15>

4. Офіційний сайт Global Energy Statistical Yearbook 2015. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://yearbook.enerdata.net>

5. Офіційний сайт «Nestle». [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nestle.ua/>

6. Юркова В.В., Шкляр В.І. Аналіз енергоефективності роботи когенераційних установок на біопаливі //Енергетика: економіка, технології, екологія// - 2014. № 3 ст. 29-33

Битий А.В., аспірант  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

## **АКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

В сучасних умовах євроінтеграції, розвитку міжнародного партнерства значення інформаційної складової потенціалу підприємства важко переоцінити.

За умов глобальної інформатизації суспільства інформація відіграє роль ключового ресурсу та основного чинника економічного розвитку. Вона формує конкурентні переваги як для окремих підприємств, так і для держави в цілому.

Роль інформаційного фактора зростає у зв'язку із розвитком глобалізації, спеціалізації та кооперації, формуванням інтеграційних зв'язків між країнами і розвитку міжнародного ринку в цілому. У світі відбувається якісна трансформація економічних відносин, в основі якої лежить зміщення акцентів з матеріального виробництва на інформаційне.

Для теперішнього етапу розвитку суспільства характерними: зростання ролі інформації, знань та інформаційних технологій у житті суспільства; збільшення кількості людей, зайнятих у сфері інформаційно-комунікаційних технологій та виробництва інформаційних продуктів і послуг у валовому внутрішньому продукті країн світу; зростаюча інформатизація суспільно-економічних відносин з використанням сучасних цифрових технологій; створення глобального інформаційного простору, що забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до світових інформаційних ресурсів, задоволення їх потреб у інформаційних продуктах і послугах. Враховуючи все це, можна з впевненістю говорити про створення нового «інформаційного суспільства». Саме в таких умовах успішність діяльності кожного суб'єкта господарювання залежить від стану і можливостей формування і розвитку їх інформаційного потенціалу.

Дослідженню сутності інформаційного потенціалу та інформаційних ресурсів, визначенню їх впливу на ефективність діяльності підприємства присвячені роботи багатьох попередників-науковців. Першочергово слід виділити праці С. М. Ілляшенко [1, с. 11], О. С. Федоніна, І. П. Репіної, О. І. Олексюка [2, с. 43–44], Коробкова Ю. Ю. [3, с. 180], Сидоренко І. В. [4, с. 200].

Перш ніж давати визначення інформаційного потенціалу, слід розглянути такі категорії: інформаційні ресурси, комп'ютерні інформаційні системи. Інформаційні ресурси – це вся накопичена інформація про оточуючу нас дійсність, зафіксована на матеріальних носіях і в будь-якій іншій формі, яка забезпечує її передачу в часі та просторі між різними споживачами для вирішення наукових, виробничих, управлінських та інших завдань [5, с. 246].

На нашу думку, в сучасному світі за умов глобалізації та євроінтеграції інформаційний потенціал підприємства відіграє провідну роль в управлінні його розвитком. Складові інформаційного потенціалу слід ідентифікувати та здійснювати управлінський вплив на двох рівнях. Перший рівень – це формування інформаційних ресурсів загального характеру, які сприяють більш ефективному управлінню функціонуванням підприємства. До них можна віднести документацію підприємства

(конструкторська, технологічна, ремонтно-експлуатаційна та ін.), економічну інформацію, налагоджені зв'язки з економічними контрагентами та представниками контактних аудиторій. Ця компонента інформаційного потенціалу є відкритою для широкого кола співробітників підприємства. До другого рівня слід віднести компоненту, що формує комерційну таємницю. Це можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру та ін.

Управління інформаційним потенціалом підприємства здійснюють на засадах застосування комп'ютерних інформаційних систем. Комп'ютерні інформаційні системи підприємств покликані підвищити оперативність і якість обробки інформації та управління інформаційним потенціалом в цілому.

Отже, інформаційний потенціал підприємства – сукупність технічної, технологічної та економічної інформації, інформаційних ресурсів і комп'ютерних інформаційних систем, взаємодія яких, за участі кваліфікованого персоналу та за допомогою засобів комунікації та зв'язку, спрямована на ефективне управління підприємством та подальший його розвиток.

Наявність цих елементів та їх складових, оптимізація взаємодії забезпечують успішність управління інформаційним потенціалом в цілому. З іншої сторони, взаємодія окремих елементів створює ефект синергії, що підсилює вплив кожного з елементів інформаційного потенціалу підприємства. Управління цими зв'язками та їх розвиток надає можливості для більш ефективного використання інформаційного потенціалу та покращення конкурентних переваг підприємства.

#### Література

1. Ілляшенко С. М. Інформаційний потенціал підприємства / С. М. Ілляшенко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка.– 2004.– № 9(68).– С. 11 – 18.
2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : Навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк.– 2-ге вид., без змін.– К.: КНЕУ, 2006.– 316 с.
3. Коробкова Ю. Ю. Методика оцінки рівня використання виробничого потенціалу промислового підприємства / Ю. Ю. Коробкова // Матеріали 12-ї Міжнародної науково-практичної конференції.– М.: ГУУ, 2007.– Вып. 2.– С. 178 – 182.
4. Сидоренко І. В. Формування інформаційного потенціалу олійно-жирових підприємств // Економіка Криму.– 2010.– № 2(31).– С. 199 – 201.
5. Вереvченко А. П. Информационные ресурсы для принятия решений: учеб. пособие / А. П. Вереvченко [и др.].– М. : Академ. проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2002.– 560 с.

Білоусько В.О., аспірант  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

Сучасні трансформації ринку праці вимагають від працівників підвищення їх конкурентоспроможності, що забезпечуватиме певні конкурентні переваги підприємствам та розвиток регіону.

Питання функціонування ринку праці та його регіональних особливостей розглядалися значною кількістю науковців, серед яких можна виділити Д.П. Богиню, В.Я. Брича, В.С. Васильченко, О.А. Грішнову, М.І. Долішнього, В.В. Дорофійенка, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанову, О.В.Чернявську. Разом з тим необхідність підвищення конкурентоспроможності працівників на регіональних ринках праці вимагає пошуку нових підходів та напрямків.

Ринком праці називають систему відносин між роботодавцями і працездатним населенням, за якої між ними ведуться переговори, укладаються колективні чи

індивідуальні угоди про кількість праці, умови праці, заробітну плату тощо.

З теоретичного погляду регіональний ринок праці являє собою сукупність соціально-трудових відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать: організація (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів [1, с. 177].

Розрізняють два види ринку праці: зовнішній і внутрішній. На зовнішньому ринку праці реалізуються пропозиція і попит на працю між підприємствами, установами і організаціями, з одного боку, і працездатним населенням – з іншого, на внутрішньому ринку праці – між конкретним підприємством, з одного боку, і його працівниками – з іншого.

Для зовнішнього ринку праці механізм регулювання охоплює весь спектр економічних, юридичних, соціальних і психологічних факторів, що визначають функціонування ринку праці. Він здійснюється через систему працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів. Для внутрішнього ринку праці механізм регулювання – це сукупність законодавчих чи колективних договірних нормативних актів, яких дотримуються партнери при укладанні та реалізації угоди про працю.

Результатом функціонування зовнішнього ринку праці є перелив робочої сили з підприємств одних галузей на підприємства інших галузей як за бажанням самих працівників, так і з ініціативи роботодавців. Результатом функціонування внутрішнього ринку праці є підвищення кваліфікації працівників підприємства, що сприяє скороченню плинності кадрів.

Окремим питанням є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані [2, с.124–127].

Конкуренція – рушійна сила розвитку суспільства, головний інструмент економії ресурсів, підвищення якості товарів і рівня життя населення, вважає Р. Фатхутдінов. Він відзначає, що в розвинутих країнах механізм конкуренції існує давно і є добре відпрацьованим, чого не можна сказати про менш розвинені країни [3].

Предметом конкуренції є товари (послуги), а об'єктом – споживачі та покупці. Розділення "предмета" та "об'єкта" конкуренції вказує на дві сфери впливу у конкурентній боротьбі: товар (предмет) і споживач (об'єкт). Отже, відмінні як методи конкурентної боротьби, так і засоби оцінки рівня конкуренції [4].

Фатхутдінов Р. А. визначає конкурентоспроможність як властивість об'єкта, яка характеризується ступенем реального чи потенційного задоволення ним конкурентної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. Конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на даному ринку [3, с. 23].

С. Мочерний вважає, що конкурентоспроможність – споживчі властивості товару (послуги), які відрізняють його від товару конкурента за ступенем їх відповідності конкретним потребам, вимогам конкурентного ринку з урахуванням витрат на їх задоволення [5, с. 813].

Отже, конкурентоспроможність працівника як носія робочої сили на регіональному ринку праці, можна визначати як властивість робочої сили, що надає конкурентні переваги не тільки при працевлаштуванні на регіональному ринку праці (початок трудової діяльності), але й при підвищенні професійного рівня та кар'єрному зростанні.

## Література

1. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального розвитку / Л.С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 176-183
2. Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СанктПетербург: Питер, 2004. – 656 с.
3. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
4. Лунев В. Л. Тактика и стратегия управления фирмой : [учеб. пособ.] / В. Л. Лунев. – Москва : Финпресс, НГАЭ и У, 1997. – 356 с.
5. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / [ред. кол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – Т. 1. – К. : Видавничий Центр "Академія", 2000. – 864 с.

Бойко Р.В, студ. гр. МК-14М

*Науковий керівник: к.т.н., доц. Романчук С.А.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Харчова промисловість є однією з головних галузей економіки країни, стратегічне значення якої визначає участь у формуванні експортного потенціалу, гарантування продовольчої безпеки населення, взаємозв'язок з агропромисловим виробництвом. Продукція харчової промисловості займає вагомe місце у платіжному балансі нашої держави. Останнім часом спостерігається значне зниження обсягів виробництва продукції підприємств харчової промисловості, скорочення чисельності працюючих, зниження фінансово-економічних результатів діяльності підприємств. З огляду на це, питання виробництва продукції харчової промисловості є актуальним і своєчасним.

Вивчення проблеми таких відомих зарубіжних вчених як Болта Дж.Г., Бермана Б., Еванса Дж.Р., Друккера П., Котлера Ф., Діксона П.Р., Вітта Ю., Скотта Д.Г., Портера М. та інших дозволяють опанувати цей досвід і застосувати його у вітчизняній практиці.

У структурі ринку продовольчих товарів важливе місце займає ринок харчових продуктів, що виробляються підприємствами харчової промисловості, який характеризується сукупністю економічних відносин з виробництва, розподілу, обміну і споживання продовольчих товарів цієї комплексної галузі з метою задоволення суспільних потреб у них на основі збалансування їх попиту і пропозиції на конкурентних засадах. За своєю структурою ринок продукції харчової промисловості є досить складним. Він включає понад 3000 видів харчових продуктів, що виробляються значною кількістю підприємств, виробництв і цехів [1].

Висока соціальна значущість продукції харчової галузі зумовлює необхідність державного регулювання розвитку продовольчого ринку для вирішення наступних завдань:

- стимулювання розвитку пріоритетних підгалузей, які є галузями спеціалізації України в регіональному та світовому поділі праці у виробництві продовольчих товарів;
- здійснення структурної перебудови в харчовій промисловості та оновлення її матеріально-технічної бази;
- виправлення деформацій у регіональній структурі виробництва харчових товарів, подолання тенденцій до послаблення регіональної спеціалізації у виробництві продовольчих товарів шляхом подальшого розвитку спеціалізації в тих регіонах, які традиційно є основними виробниками продовольства в Україні, з одночасним підвищенням рівня самозабезпеченості країни продуктами харчування;
- надання протекціоністської підтримки тим галузям харчової промисловості, від яких залежить продовольча та економічна безпека держави;
- налагодження рівноправних партнерських відносин між усіма учасниками продовольчого ринку та необхідністю подолання диктату посередницьких структур;

- попередження негативних зрушень у структурі експорту продовольчих товарів

В сучасних умовах розвитку продовольчого ринку державне регулювання повинно включати наступні дієздатні інструменти для ефективною реалізації завдань, визначення яких зумовлюється обраною стратегією регулювання, сучасним станом та перспективами розвитку продовольчої галузі:

- законодавчо-нормативні (законои, укази, постанови, розпорядження);
- фінансово-економічні (податки, пільги, дотації, мито, акцизи, цінова політика, розподіл ресурсів);
- соціально-економічні (задоволення потреб населення, забезпечення якості та безпечності харчових продуктів, підвищення рівня життя населення, збільшення його купівельної спроможності);
- адміністративні (контроль, обмеження, дозволи, держзамовлення, захист конкуренції тощо);
- інвестиційно-інноваційні (галузеві цільові та інвестиційно-інноваційні програми, фінансування інновацій та пріоритетних напрямів розвитку галузі, контроль за використанням інвестицій, координація реалізації інноваційних програм) [2, с. 27].

Аналіз розвитку харчової галузі свідчить, що реформування харчової та переробної промисловості, яка має кращі умови для розвитку різних форм власності та господарювання порівняно з іншими галузями промисловості, спричинили ослаблення державного регулювання. Відсутність вираженої кредитної політики, невирішені проблеми в оподаткуванні та недостатньо ефективною ціноутворення призвели до значного гальмування її розвитку. На сьогодні відновлення обсягів виробництва продукції по окремих галузях відбувається на фоні недостатнього рівня розвитку матеріально-технічної бази щодо спрацьованості основних фондів та низькій ефективності виробництва.

Державне регулювання в агропромисловому комплексі має здійснюватися за основними напрямами: структурна перебудова, науково-технічне забезпечення, забезпечення інноваційної моделі розвитку, підготовка кадрів та підвищення кваліфікації персоналу, сприяння створенню умов добросовісної конкуренції в галузі, розвиток малого бізнесу, контроль за якістю та безпекою продуктів харчування, стандартизація і сертифікація продукції, планування та прогнозування розвитку стратегічних галузей, розробка державних програм підтримки збиткових галузей, зовнішньоекономічна діяльність. [5, с. 88].

Отже, необхідність державного регулювання ринку харчових продуктів і забезпечення на цій основі продовольчої безпеки країни слід розглядати як найважливішу умову її суверенітету, економічної незалежності та соціальної стабільності в ринкових умовах. З цією метою має бути розроблена ефективна система державного регулювання, яка включатиме: законодавчо-нормативні, фінансово-економічні, соціально-економічні, адміністративні та інвестиційно-інноваційні дієздатні інструменти. Ефективно організована система може і повинна забезпечувати успішний розвиток продовольчої галузі, умови для підвищення взаємної довіри і створення цивілізованого продовольчого ринку в Україні. Проте в подальших публікаціях вважається за необхідне проаналізувати наслідки і ризики для вітчизняного ринку харчових продуктів від приєднання України до Світової організації торгівлі.

#### Література

1. Дейнеко Л.В. Розвиток харчової промисловості України в умовах ринкових перетворень (проблеми теорії та практики) / Л.В. Дейнеко. – К.: Знання, 1999. – 331 с.
2. Сичевський М. П. Удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку харчової промисловості України / М. П. Сичевський. – К. : Наук. світ, 2004. – 374 с.
3. Скопенко Н.С. Сучасний стан і перспективи розвитку харчової промисловості України на основі формування інтегрованих структур / Н.С. Скопенко // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 4 (118). – С. 103-110.

4. Ухачевич Я. К. Роль держави у забезпеченні конкурентоспроможності продукції // Економіка України. – 2009. – № 8. – С. 82–83.

5. Шершньова З. Є. Стратегічне управління / З. Є. Шершньова, С. В. Оборська. – К. : КНЕУ, 2000. – 201 с.

Вітюнін В.О., аспірант  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ

Сучасний стан економіки вимагає безперервного розвитку професійної компетентності управлінського персоналу, оскільки лише такий шлях забезпечуватиме підвищення його конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємств загалом.

У «Словнику іноземних мов та висловів», «Новому тлумачному словнику української мови» та інших знаходимо, що компетентний (лат. *competens* – належний, відповідний від *compero* – взаємно прагну, відповідаю, підходжу) – це той, хто має достатні знання, який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий [1, с. 261]; обізнаний в певній галузі, знаючий, який за своїми знаннями має право робити, вирішувати щонебудь [2, с. 305]; правосильний; який володіє необхідною інформацією [3, с. 541].

У сучасній науковій літературі часто зустрічається патронімічний термін «компетенція» – (лат. *competentia* – належний до права, від *competere* – досягати, прагнути, відповідати), що трактується як коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи; коло питань, в яких дана особа має певні повноваження, знання, досвід [4, с. 102].

Дослідники Кузьміна Н.В., Бернс Р., Браже Т.Г., Маркова А.К., Леонтьєв В.Г. пропонують загальну структуру суб'єктивних властивостей компетентного спеціаліста, що охоплює три основні компоненти: особистісний, індивідуальний, а також професійні знання та вміння, тобто професійна компетентність визначається за фахом спеціаліста та за рівнем його саморозвитку.

З. Слабунова вважає, що компетентність – це здатність застосувати засвоєне на практиці, тобто перенести знання на певні ситуації реального життя [5].

А. Маркова розглядає професійну компетентність у єдності процесуальної й результативної складових. До першої дослідниця включає три блоки: професійну діяльність, спілкування й особистість фахівця; до другої – два блоки: навчання й навченість, виховання й вихованість. У кожному з них визначаються об'єктивно необхідні вміння, знання та вимоги до психологічних якостей майбутнього спеціаліста. Виходячи з цього, автор тлумачить професійну компетентність як обізнаність фахівця щодо знань і вмінь та їх нормативних ознак, необхідних для виконання цієї роботи; володіння психологічними якостями, бажаними для її виконання, наявність досвіду реальної професійної діяльності згідно з еталонами та нормами [6, с. 82].

Поділяючи думку учених, про сутність професійної компетентності, ми вважаємо, що необхідно виділити такі структурні елементи професійної компетентності управлінського персоналу (рис. 1).

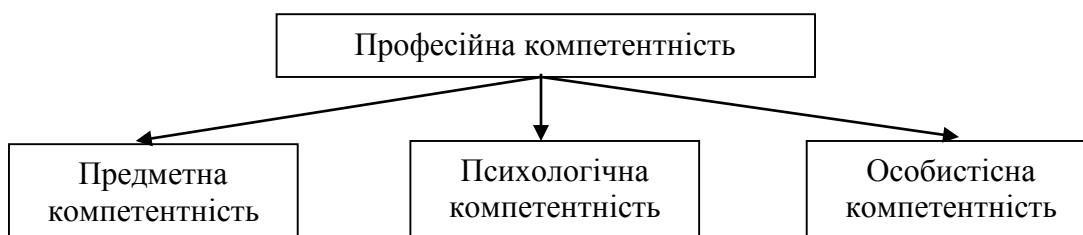


Рис. 1. Структура професійної компетентності

Отже, поглиблення сутності професійної компетентності управлінського персоналу та визначення його структури сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень та ефективності діяльності підприємств загалом.

#### Література

1. Словарь иностранных слов и выражений. – Минск: Современный литератор, 1999. – 575 с.
2. Новий тлумачний словник української мови у 4-х томах. – К.: Аконт, 1999. – Т. 2. – 910 с.
3. Морозов С.М. Словник іншомовних слів / С.М. Морозов, Л. М. Шкарапута. – К.: Наукова думка, 2000. – 680 с.
4. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / за ред. Кузьмінського А. І. – Черкаси, 2002. – 112 с.
5. Слабунова З.З. Компетентностный подход в гражданском образовании. [Електронний ресурс] / З.З. Слабунова. – Режим доступу: [www.vu-pagod.gi/SLAB.DOC](http://www.vu-pagod.gi/SLAB.DOC).
6. Маркова А.К. Психологический анализ профессиональной компетентности учителя / А.К. Маркова // Советская педагогика. – 1990. – № 8. – С. 82–88.

Власенко Т.А., к.е.н., доц., Болотова О.О., аспірант  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків, Україна

### **ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ НАПРЯМКІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Проблема розвитку економіки, особливо її реального сектору, тривалий час залишається актуальною для України. Відповідальність за розв'язання цієї проблеми покладається на системи управління виробництвом усіх рівнів ієрархії, більшість із яких відчувають значний вплив конкуренції, економічного ризику, інноваційного розвитку, необхідності соціальної відповідальності тощо. Підприємство в сучасному менеджменті розглядається як складна система, тобто сукупність елементів і зв'язків, що утворюють відповідну цілісність. Важливою є взаємодія комплексу елементів як результат досягнення динамічної рівноваги. Одним з таких комплексів є підсистема менеджменту персоналу, ефективність функціонування якої спроможна забезпечити загальну ефективність діяльності підприємства та зростання економіки в цілому, що і обумовлює актуальність дослідження.

Для стабільного функціонування промислового підприємства необхідно більше уваги приділяти менеджменту персоналу, оскільки в ринковій економіці саме персонал підприємства є головним фактором успішної підприємницької діяльності, який потребує значних інвестицій. У зв'язку із цим ключовим питанням підвищення конкурентоспроможності підприємства на будь-якому етапі життєвого циклу стають ефективний менеджмент на підприємстві, а також пошук нових форм і методів його організації [1, с. 171].

Системний підхід до визначення ефективності менеджменту персоналу є одним з найперспективніших. Його сутність полягає у визначенні сумативної ефективності всієї системи менеджменту персоналу через дослідження окремих ефективностей її підсистем. Головними методами аналізу в рамках даного підходу є такі: дослідження взаємодії підсистем менеджменту персоналу та їх елементів; встановлення взаємозв'язків менеджменту персоналу як підсистем в рамках підприємства як системи з іншими підсистемами, наприклад: з управлінням інноваціями, якістю, постачанням, з маркетингом, інформаційним забезпеченням та ін.; виділення ключових процесів, які функціонують в рамках менеджменту персоналу як системи, що забезпечують отримання доходу підприємства [3, с. 56].

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, а також від компетенції

управлінського персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Ефективність використання персоналу виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів.

Для досягнення таких результатів підприємство повинно мати певні цілі та завдання, бути відповідно укомплектовано відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідним потенціалом, для яких створено необхідні умови, котрі сприяють підвищенню ефективності праці. На сьогоднішній день практика потребує від персоналу результатів професійної освіти не тільки у вигляді отриманих знань, а й їхньої практичної готовності та здатності до вирішення завдань, як у типових, так і нестандартних ситуаціях професійного життя.

У сучасних соціально-економічних умовах вклад в персонал стає довгостроковим фактором конкурентоспроможності і виживання підприємства. Ефективність функціонування кадрової складової успіху підприємства залежить від обраної стратегії розвитку персоналу.

Забезпечення ефективного функціонування та конкурентоспроможності підприємства вимагає впровадження та використання сучасних механізмів менеджменту персоналу, які дозволять удосконалити цей процес і гарантувати соціальний та економічний ефект.

#### Література

1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: концепція формування / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України : сб. науч. тр. в 3-х т. / НАН України, Ін-т економіки пром-ти ; редкол. : Амоша А. Й. (отв. ред.) и др. – Донецьк : ІЗП НАНУ, 2007. – Т. 2. – С. 169–176.

2. Власенко Т. А. Менеджмент персоналу як засіб інтеграції України у світове співтовариство / Т. А. Власенко // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни» (м. Харків, 2 – 3 квітня 2009 р.) // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – № 15. – С. 53–54.

3. Власенко Т. А. Формування моделі ефективності менеджменту персоналу / Т. А. Власенко // Матеріали Всеукр. наук.-практ. конференції молодих вчених і студентів «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» (м. Харків, 2 квітня 2010 р.) // Управління розвитком : зб. наук. ст. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 3 (79). – С. 56–57.

4. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; перев. с англ. под ред. С. К. Мордовина; 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.

5. Александрова Т. Г. Управление персоналом: методические указания к практическим занятиям / Т. Г. Александрова. – О. : ГОУ ОГУ, 2005. – 63 с.

Власко А.П., студ. 2 курсу

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грیشнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

### **ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ**

За останні п'ять років такі явища як глобалізація та інтеграція проникли майже в усі галузі економіки та суспільного життя України. Вони проявляються у створенні світового ринку праці, поглибленні міжнародного поділу праці, інтенсифікації міграційних процесів, а також у підвищенні вимог до кваліфікації працівників, розвитку людського капіталу тощо.

Дослідженню проблеми глобалізації українського ринку праці значну увагу приділили О.Грیشнова, А.Вороніна, В.Сідоров, М.Слободчук та інші, праці яких були нами проаналізовані. Автори визначили основні пріоритети в питаннях трудової міграції, впровадження нових технологій, які впливають на структуру зайнятості населення, чинники зростання ролі людського капіталу, раціональної організації праці та ін.

Мета моєї роботи полягає у формуванні уявлення про ситуацію, яка склалась на ринку праці в Україні в 2014-2015 роках під впливом глобалізації та пошук ефективних методів вирішення виявлених проблем.

Економічні, демографічні, політичні та соціальні зміни, які відбуваються в процесі глобалізації, суттєво впливають на ринок праці. І першим з таких факторів можна визначити асоціацію з Європейським Союзом. Підписання економічної частини вже вплинуло на показники економічної стабільності країни. Полегшення візового режиму та повне скасування віз у деякі країни призвело до масштабного переміщення населення за кордон, відтік цінних працівників. Відповідно, структура ринку праці зазнала значних змін, зокрема в чисельності мігруючого населення. За даними Держстату, з 2014 року рівень трудової міграції зріс на 7,6%, що складає 14923 осіб. З іншого боку, відкриття кордонів дало можливість підвищити рівень професійної підготовки за рахунок здобуття закордонного досвіду та реалізувати свій трудовий потенціал тисячам українців.

Наступним аспектом можна визначити розвиток транснаціональних компаній, що спричинило появу нових робочих місць, покращення умов праці, рівня заробітної плати, тощо [2 с.8-9]. Найбільшого впливу ТНК зазнала переробна промисловість, що підтверджується показниками збільшення заробітної плати - 94,55% за період з 2008 по 2015 роки, що значно швидше порівняно з іншими галузями.

Позитивні результати впливу глобалізації на економіку країни не можуть реалізовуватись в повну силу через проблеми вітчизняного ринку праці, що полягають у невідповідності між попитом та пропозицією робочих місць, низькому рівні заробітної плати і т.д. Усунення проблем можливе за рахунок покращення ефективності функціонування ринку праці, шляхом надання гідної роботи за спеціальністю та реалізації трудового потенціалу; створення системи соціального захисту від безробіття, тощо.

Для покращення економічної ситуації в країні були створені програми розвитку економіки, які, зокрема, мають на меті і покращити стан та структуру зайнятості в Україні. Однією з таких програм стала стратегія сталого розвитку «Україна-2020». Результати, яких має досягти Україна, висвітлені в конкретних аспектах: удосконалення системи спостереження за станом ринку праці та аналіз результатів впливу зовнішніх та внутрішніх факторів; покращення соціально-трудова відносин за рахунок зменшення рівня тіньової зайнятості і мотивування населення до легальної праці; поширення практики закордонного стажування працівників та студентів [1, с.169].

Проте, для успішного функціонування усіх нововведень необхідна достатня кількість робочих місць. Тому я б хотіла запропонувати низку власних ідей для покращення ринку праці. Перш за все, створити нові робочі місця у галузях промисловості, енергетики, тощо, шляхом скорочення тривалості робочого часу, збільшення почасової оплати праці та впровадження двох- чи трьох- змінного робочого дня. Це дасть змогу залучити більшу чисельність населення до роботи, а рівень заробітної плати працівників буде задовольняти їхні потреби. По-друге, необхідно розширити сферу послуг. Така необхідність пов'язана зі створенням додаткової пропозиції робочих місць та наслідуванням показників розвинутих країн. У останніх частка населення, що працює у невиробничій сфері, становить близько 70%, а в промисловості - 22%. В Україні ці цифри такі: частка працівників у невиробничій сфері – 50%, а в промисловості – 35% [5]. Таким чином, збільшення кількості робочих місць та зменшення рівня безробіття в державі можливе за рахунок досягнення сферою обслуговування світового рівня розвитку.

Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що вплив глобалізації на економіку України в цілому має багато позитивних наслідків. Проте, вони не можуть повністю реалізуватись. Тому, необхідно переглянути політику держави стосовно даних питань та запровадити альтернативні методи підвищення ефективності діяльності національного ринку.

### Література

1. Вороніна А.В. Ніколаєва К.М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні // Молодий вчений – 2015 – вип.№2 (17) – с.167-170
2. Грішнова О.А. Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій / О. А. Грішнова, А.С. Пасека //Регіональна економіка.-2010. - № 1. - С. 7-14
3. Сандугей В.В. Підвищення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах глобалізаційних процесів //Науковий вісник Херсонського державного університету – 2014 – вип.6 част. 1 – с.39-42
4. Слободчук М.С. Вплив інтегральних процесів на ринок праці в Україні // Економіка – 2014 – вип.№6 – с.78-86.
5. Ринок праці у 2015 р. /Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>

Волчкова Г.К., викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Складний процес реформування в країні, структурні зміни, що відбуваються на ринку праці та негативні тенденції, що склалися в усіх сферах економічного життя зумовлюють необхідність аналізу проблем формування соціального капіталу як джерела довіри і підтримки структурних зрушень в українському суспільстві. Проте деформації розвитку галузей і регіонів України створюють перешкоди для підтримки реформ з боку населення. Причин багато. Однією з них є негативні тенденції в зайнятості. Основні показники ринку праці свідчать про зменшення кількості економічно активного населення працездатного віку з 71,9 % у 2010 р. до 71,4 % у 2014 р.; зменшення зайнятого населення з 65,5 % у 2010 р. до 64,5 % у 2014 р. В той же час рівень безробіття за методологією МОП зріс з 8,9 % від економічного населення працездатного віку у 2010 р. до 9,7 % у 2014 р. Номінальні показники середньої заробітної плати показують ріст, проте реальна заробітна плата зменшилась становила 93,5 % від номінальної у 2014 р. [1]. Також і високі темпи інфляції не сприяють впевненості населення у майбутньому, зокрема індекс споживчих цін на кінець 2014 р. становив 124,9 % до попереднього року, а індекс споживчих цін на 1 листопада 2015 р. склав 146,6 % порівняно з попереднім роком [2]. Доповнює негативну картину ринку праці і сума невиплаченої заробітної плати – станом на 1 листопада 2015 р. заборгованість становила 1970,8 млн. грн. [3].

Негативні тенденції на ринку праці підсилюються відсутністю стабільності на ринку праці і складністю знайти роботу за спеціальністю, що створює песимістичні настрої щодо зайнятості, доходів і рівня життя серед населення: 31,6 % від безробітних у 2014 р. були звільнені з економічних причин, 36,4 % – за власним бажанням, 17,3 % – безробітні серед молоді після закінчення учбових закладів [4]. Складне соціально-економічне становище в країні та негативні зрушення на ринку праці створюють несприятливі настрої серед населення щодо власного майбутнього і майбутнього України (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка спектру переживань за майбутнє України та за власне майбутнє як її громадянина (у відсотках до кількості респондентів)

Спектр переживань	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Зміна	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	Зміна
	Майбутнє країни					Власне майбутнє				
Надія	56,4	35,5	47,0	32,1	0,57	58,8	43,8	51,3	35,4	0,60
Оптимізм	25,1	21,6	19,7	14,1	0,56	28,3	27,5	28,1	19,2	0,68
Інтерес	19,7	13,3	14,1	11,9	0,60	20,2	16,2	16,2	15,4	0,76

Впевненість	11,2	7,7	6,7	5,1	0,46	14,7	10,4	10,6	8,2	0,56
Задоволення	3,3	3,0	1,4	1,7	0,52	5,4	2,5	4,4	2,9	0,54
Радість	3,1	2,6	1,9	1,4	0,45	5,1	4,5	5,6	2,9	0,57
Тривога	29,1	42,8	34,5	30,9	1,06	26,4	36,1	29,2	33,1	1,25
Страх	16,4	25,6	17,0	22,0	1,34	12,9	21,5	15,0	21,4	1,66
Розгубленість	17,1	22,6	12,6	17,1	1,00	12,1	18,7	17,6	23,5	1,94
Безвихідь	13,3	20,3	11,1	17,8	1,34	6,2	13,4	11,4	16,5	2,66
Песимізм	7,8	14,4	11,5	11,4	1,46	4,0	10,8	7,0	9,8	2,45
Байдужість	2,4	5,9	4,6	4,8	2,00	2,0	5,6	4,7	3,7	1,85

Примітка. Спектри переживань розділено на дві умовні групи – переживання позитивного спрямування, переживання негативного спрямування.

Джерело: Розроблено автором з використанням даних [5].

Як видно із таблиці 1 спектр переживань позитивного спрямування щодо майбутнього України та власного майбутнього за період ретроспекції (за чотири роки) суттєво змінився з тенденцією на погіршення стану. Кількість населення з відміченим спектром переживань зменшилась майже в двічі, а за категоріями «Впевненість» та «Радість» зменшення склало, відповідно, 54 % та 55 %. Майже такою ж є картина щодо власного майбутнього. Зменшення кількості населення з позитивним спектром переживань щодо особистого майбутнього зменшилась за відміченими в таблиці категоріями «Надія», «Оптимізм», «Інтерес», «Впевненість», «Задоволення», «Радість» на 24-46 відсотка. Зневіра щодо можливого позитивного майбутнього не сприяє формуванню та ефективному використанню соціального капіталу.

Протилежні тенденції відмічаємо щодо спектру переживань негативного спрямування (табл. 1). У категоріях «Тривога», «Страх», «Розгубленість», «Безвихідь», «Песимізм», «Байдужість» щодо майбутнього країни кількість негативно налаштованого населення за чотири роки збільшилася до 50 % (а у категорії «Байдужість» – у 2 рази). Подібний стан спостерігаємо і відносно особистого майбутнього: кількість населення зі спектром переживань негативного спрямування збільшилася, діапазон змін складає від 25 % (у категорії «Тривога») до 166 % (у категорії «Безвихідь»). Виявлене посилення переживань песимістичного спрямування свідчить про не сприятливі умови формування та ефективного використання соціального капіталу. Джерелами страху 79,6 % респондентів визнають зростання цін, 78,6 % – безробіття, 75,4 % – невиплати заробленого або пенсій.

Деструктивні зміни в економіці відображаються і на зайнятості населення. Зростає незадоволеність оплатою і умовами праці. Посилення експлуатації працівників, несправедлива оцінка праці, недотримання прав працівників зумовлюють поширення бідності серед працюючих. Усунення негативних тенденцій в зайнятості населення та налагодження соціального діалогу щодо соціально-економічних реформ в країні сприятимуть нарощуванню соціального капіталу і довіри в суспільстві.

#### Література

1. Основні показники ринку праці (річні дані) [Статистична інформація]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
2. Індекс споживчих цін за товари і послуги у 2014 р. та 2015 р. [Статистична інформація]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
3. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2015 р. [Статистична інформація]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
4. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2014 рр. [Статистична інформація]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
5. Українське суспільство 1992–2012. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / За ред. д. ек. н. В. Ворони, д. соц. н. М. Шульги. – К. : ІС НАНУ, 2013. – С. 278-279.

## **МОТИВАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Зміни, які нині виникають в економічному та політичному житті нашої держави, а також кардинальна зміна системи економічних відносин потребують створення нової системи мотивації розвитку персоналу. Важливою проблемою сьогодення є проблема відродження системи професійного та кваліфікаційного розвитку персоналу на підприємствах. Від того, наскільки професійно підготовлений персонал і чи відповідає працівник потребам розвитку економіки країни, залежать темпи зростання продуктивності праці та обсягів виробництва в цілому.

Причинами мотиваційного розвитку персоналу у час глобальної конкуренції є: ринковою економікою та виходом підприємств на світові економічні ринки; технологічні зміни виробництва та їх модернізація; підвищення вартості робочої сили; прискорення науково-технічного процесу.

Одним з найважливіших завдань підприємства є пошук раціональних способів управління розвитком персоналу, з метою забезпечення ефективного використання людських ресурсів. Тому вивчення проблем мотивації розвитку персоналу є необхідною умовою ефективного управління підприємством.

Менеджери компаній повинні вміти знаходити способи мотивації розвитку своїх співробітників для того, щоб збільшити рівень продуктивності та забезпечити належне задоволення від роботи.

Різним аспектам питань мотивації розвитку персоналу приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених, серед яких Д. Богиня, О. Грیشнова, А. Колот, М. Семикіна, Дж. Грехем та ін.

Метою мотивації розвитку персоналу має бути мотивація співробітників на оволодіння необхідними для ефективного виконання роботи компетенціями. Сутність стимулювання з позицій системного підходу може розглядатися як багаторівнева цілеспрямована система взаємодії об'єкта, суб'єкта стимулювання та умов середовища, у результаті якої збагачуються потреби співробітників у розвитку. Тільки за таких умов організація зможе ефективно використати потенціал працівників та своєчасно підготувати їх до виконання нових завдань та робіт [3, с. 319].

Сучасна економічна ситуація в Україні не заохочує підприємства до інвестування заходів, спрямованих на скорочення шкідливої для здоров'я, важкої, рутинної ручної праці. Низький рівень заробітної плати (а часто і не обов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології і обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття внаслідок безпрецедентного спаду виробництва забезпечує роботодавцям швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Названі згубні тенденції взаємопов'язані і взаємопосилюють одна одну, в результаті чого вже не лише не йде мова про нарощення кваліфікаційного потенціалу, але і руйнуються здобутки минулих років [2, с. 30].

Низький професійний та кваліфікаційний рівень працівників є однією з головних причин низької конкурентоспроможності підприємства, що впливає на рівень його прибутковості і, своєю чергою, обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації, розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційного, комунікаційного та програмного забезпечення, а також виробничих та управлінських технологій, пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підприємств підвищують вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Тому метою процесу розвитку персоналу на підприємстві є підготовка конкурентоспроможних

високопрофесійних працівників, мотивованих до максимальних зусиль для завоювання ринків, підвищення якості продукції, ефективного використання всіх видів ресурсів та зниження собівартості продукції [4, с. 259].

Мотивація до розвитку персоналу полягає в тому, щоб знайти компроміс між очікуваннями персоналу підприємства та його керівництвом. Для керівництва персонал підприємства є найбільш цінним ресурсом, через те, що лише персонал має можливість постійно вдосконалюватися.

Отже, охарактеризуємо основні фактори, які ускладнюють процес управління мотивацією розвитку персоналу: неочевидність мотивів поведінки людини; мінливість мотиваційних процесів; розходження мотиваційних структур працівників; на жаль, на багатьох вітчизняних підприємствах персонал, їх потреби, мотиви перебувають не на першому місці у керівництва [1, с. 9].

Мотивація розвитку персоналу на підприємстві поділяється на матеріальне та нематеріальне стимулювання працівників для розвитку.

Отже, основною причиною недостатнього розвитку персоналу на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання працівників, через можливу зміну місця роботи останніми та потенційну втрату ресурсів, спрямованих на розвиток персоналу підприємства.

Мотивація розвитку персоналу – одна з найважливіших функцій управління персоналом на будь-якому сучасному підприємстві. Адже розвиток працівників та розкриття їх потенціалу дає змогу підприємству залишатися конкурентним на ринку.

#### Література

1. Гайдученко С.О. Мотивація персоналу / С.О. Гайдученко; Хар. нац. ун - т. міськ. госп - ва. ім. О.М. Бекетова – Х.: ХНУМГ, 2013. – 111с.
2. Грішнова О. А. Розвиток персоналу на підприємствах: вітчизняні проблеми та шляхи їх розв'язання / О. А. Грішнова // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка: сер.: економіка . – 2002 . – Вип.58/59 . – С. 29-38.
3. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.
4. Смолінська Н.В., Грибик І.І. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах / Н.В. Смолінська, І. І. Грибик // Матеріали І Міжнародної науково – практичної конференції – Львів: «Бест Друк, 2013 р. – С. 258 - 265.

Геник М.О., студ. 2 курсу

*Науковий керівник д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

## **СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НОВИХ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ**

На сьогодні питання розвитку нових професій є досить актуальним, адже сучасний стан ринку праці змушує людину активно аналізувати свої можливості з метою пристосування до потреб суспільства в умовах швидкісного темпу життя. Отож, метою нашого дослідження є вивчення питання майбутніх перспектив розвитку нових професій на ринку праці в Україні на основі аналізу сучасного стану та світових тенденцій в галузі професійного спрямування.

Активні процеси інтелектуалізації та автоматизації виробничих процесів зумовлюють зміну в структурі професійного різноманіття на ринку праці. Для того, щоб залишатися затребуваним спеціалістом в тій чи іншій галузі, працівник має бути гнучким в питаннях адаптації до тенденцій професійної спрямованості суспільства та швидкого навчання новим видам діяльності. Так, останні кілька років світовий ринок праці характеризується

активно зростаючим попитом на професії сфер ІТ-технологій (програмісти, системні адміністратори, web – дизайнери та ін.), медицини (терапевти, хірурги, медсестри, фізіотерапевти, фармацевти), техніки та інженерії (інженери, будівники, електротехніки) та маркетингу (власне маркетологи та менеджери зі збуту продукції). Як результат, працівники, зайняті в цих сферах економіки, мають змогу отримувати високу заробітну плату, достойні умови праці, вигідні пакети соціальних бонусів, можливість кар'єрного росту тощо [1, 2]. Не менш важливими залишаються і питання подальшого розвитку нових професій, оскільки вже на сьогодні існує проблема нестачі кваліфікованої робочої сили в необхідних сферах діяльності та відсутності програм з навчання працівників за новими спеціальностями. Найвідоміший спеціаліст в цьому питанні футуролог Томас Фрей вважає, що найзатребуванішими професіями майбутнього є такі, «більша частина яких наразі не створена» [3], а тому, говорити напевне про популярні професії майбутнього досить складно. Проте все ж існують певні думки та прогнози з цього приводу. Так, в результаті досліджень на основі створених футурологами перспектив розвитку нових та зникнення старих професій, можна стверджувати про наступні тенденції майбутнього ринку праці. Затребуваними залишаться професії сфери інформаційних технологій та медицини, а також з'являться нові професії, такі як вертикальний фермер, GR- менеджер, нанотехнолог, геронтолог, розробник органів для трансплантації, кліматолог, спеціаліст з космотуризму, урбаніст-еколог, тренер з mind- фітнесу, time- брокер тощо. На фоні появи таких професій зникне потреба в таких: бухгалтер, бібліотекар, нотаріус, аналітик, журналіст, ріелтор, перекладач, логіст, поштар, офіціант, охоронець, шахтар, інспектор ДПС тощо [4]. Такі зміни, знову ж таки, тісно пов'язані з активними процесами глобалізації, урбанізації, інформатизації та науково-технічного прогресу загалом.

Активний розвиток зазначених аспектів має значний вплив на економічні та соціальні відносини і в Україні. Українці, з одного боку, мають високу конкурентоспроможність на світових ринках праці, а з іншого - певні перешкоди на шляху до реалізації свого трудового потенціалу як в Україні, так і за кордоном. Серед основних перешкод - низький попит на вітчизняному ринку праці, відсутність перспектив кар'єрного росту та розвитку наукових і творчих здібностей працівників, глибока, тривала системна криза в Україні. Як наслідок, спостерігається високий рівень безробіття та відтік робочої сили за кордон, де потенційні працівники не мають змоги застосувати свої навички та вміння за спеціальністю, а тому втрачають свій науковий та трудовий потенціал [5]. Для вирішення цих проблем необхідні активні заходи з боку органів державного регулювання та роботодавців, метою яких має виступати встановлення рівноваги на ринку праці та забезпечення населення робочими місцями з достойними умовами праці. Такими заходами можуть бути: розробка в навчальних закладах програм з допомоги у виборі професійної орієнтації (враховуючи специфіку сучасності та майбутніх перспектив), створення спеціалізованих відділень для швидкої перекваліфікації працівників, формування програм з можливістю навчання за кордоном за умови подальшого застосування отриманого досвіду в Україні, поліпшення державною науково-технічної бази для розвитку нових галузей.

Таким чином, результати проведених досліджень дають змогу стверджувати про активний розвиток світового ринку праці в напрямі поширення професій технічної та медичної спрямованості, які залишатимуться затребуваними і в найближчому майбутньому. Український ринок праці наразі перебуває в стані перехідного періоду, що не дає змогу повністю задовольнити потребу як працівників в достойних робочих місцях та умовах праці, так і роботодавців в потрібній кількості та якості робочої сили. Це зумовлює виникнення дисбалансу в структурі зайнятості та професійного різноманіття країни, а тому потребує уваги з боку відповідних органів регулювання соціально-трудових відносин. Запропоновані заходи дадуть змогу пом'якшити проблеми та покращити адаптивність українського ринку праці до вимог сучасності та майбутнього.

### Література

1. 25 Highest Paying Jobs In Demand [Електронний ресурс]. – Glassdoor, February 17, 2015. - Режим доступу: <http://www.glassdoor.com/blog/highest-paying-jobs-demand/>
2. Here's What You Can Earn At The 20 Top Tech Companies [Електронний ресурс]. – Business Insider, 2014. - Режим доступу: <http://www.businessinsider.com/top-paying-tech-jobs-ranked-2014-9?op=1>
3. Thomas Frey, 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don't Yet Exist [Електронний ресурс]. – 2014. - Режим доступу: <http://www.futuristspeaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>
4. Альманах «Атлас новых профессий» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://atlas100.ru/>
5. Грішнова О.А. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. – Київ, 2015. - 52 с. - Україна: аспекти праці, №1.

Глущенко О.І., асистент  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Період активних трансформаційних процесів в Україні вимагає суттєвого підвищення її конкурентоспроможності та ефективності. Світовий досвід засвідчує, що перспективи зростання конкурентоспроможності країн у XXI ст. передбачають формування конкурентоспроможних працівників, зокрема управлінського персоналу. В умовах глобалізації та євроінтеграції управління у широкому розумінні є одним з найважливіших важелів забезпечення ефективності та конкурентоспроможності національної економіки. Управлінська діяльність є стрижнем загального процесу управління підприємством, оскільки формує стратегічну модель поведінки як керівника, так і працівника та містить механізми досягнення кількісних і якісних результатів праці, соціальної поведінки в колективі, відношення до праці та її результатів.

В Україні різні аспекти використання управлінського персоналу досліджували О.Ю. Амосов, О.І. Амоша, В.В. Апопій, М.Ю. Барна, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, Л.М. Діаніч-Шимановська, Г.А. Дмитренко, Є.П. Качан, А.М. Колот, Т.А. Костишина, І.С. Кравченко, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна та інші.

Незважаючи на багатоаспектність наукових досліджень, присвячених ефективності використання управлінського персоналу, залишаються недостатньо висвітленими методи та показники її оцінки.

Згідно з авторським підходом ефективність використання управлінського персоналу торговельних підприємств характеризують такі складові: ефективність торговельної діяльності, ефективність управління персоналом, ефективність управлінської діяльності та якісно-організаційний склад управлінського персоналу (рис. 1).



Рис. 1. Складові ефективності використання управлінського персоналу торговельних підприємств

У результаті систематизації й аналізу існуючих в літературі методів оцінки ми вважаємо найбільш ефективними для торговельних підприємств такі методи дослідження ефективності використання управлінського персоналу: метод компетенцій

[1, с. 4; 2, с. 596], управління за цілями, асесмент-центр [3, с. 284-285], рейтинговий, порівняльний, атестація, метод 360о, психодіагностичний, метод оцінки результативності, SWOT-аналіз [4], інтегральний індикатор ефективності використання управлінського персоналу [5, с. 19-21].

На переконання автора, методичні підходи до дослідження ефективності використання управлінського персоналу торговельних підприємств повинні передбачати безперервність моніторингу, визначення її параметрів, показників і критеріїв, вибір оптимальних методів і формування інтегрального показника оцінки (рис. 2).



Рис. 2. Методична схема дослідження ефективності використання управлінського персоналу торговельних підприємств

Отже, використання найбільш пріоритетних методів та побудова інтегрального індикатора ефективності використання управлінського персоналу торговельних підприємств дасть змогу визначати рівень і напрями оптимізації або зміни стратегії його використання.

#### Література

1. Prahalad С. К. The core competence of the corporation / С. К. Prahalad, G. Hamel // Harvard Business Review. – 1990. – Vol. 68. – P. 4.

2. Одегов Ю. Г. Экономика персонала / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – Ч. 1. – Москва : Альфа-Пресс, 2009. – 1956 с.
3. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход : учеб.-практ. пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – Москва : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
4. Рульев В. А. Менеджмент : навч. посіб. / В. А. Рульев, С. О. Гуткевич. – Київ : Центр учбової лри, 2011. – 312 с.
5. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [кол. моногр.] / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2007. – 328 с.

Голбанос С.С., аспірант

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

У ХХІ столітті людський капітал стає не тільки загально визнаним активом економічного зростання і джерелом соціального розвитку, а й об'єктом конкурентних відносин. Від переваг людського капіталу в якості (наявності сучасних знань, вмінь, компетенцій, мотивацій, працездатності тощо) та можливостях реалізації з найбільшим ефектом залежать зрушення в інформаційному розвитку, доля конкурентоспроможності підприємств, регіонів, країни загалом. Тому досвід найбільш успішних корпорацій, конкурентоспроможних держав, як правило, свідчить про те, що першочерговими пріоритетом в інвестуванні стає розвиток людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності.

Кардинальні зміни і потрясіння, що тривають в Україні, суттєво ускладнюють набуття конкурентних переваг у розвитку та використанні людського капіталу в економіці. Українці страждають від непослідовної державної соціально-економічної політики, економічної й політичної нестабільності, системної кризи, в якій опинилися економіка і суспільство. Суттєво погіршили ситуацію скорочення виробництва, закриття сотень підприємств на сході країни внаслідок загострення військового конфлікту. Ці та інші причини, різко загостривши ситуацію, актуалізували проблеми конкурентоспроможності людського капіталу як на внутрішньому, так і на регіональному ринку праці, зумовили погіршення конкурентних позицій України у світі [1]. З іншого боку, практична потреба забезпечення конкурентної якості людського капіталу надзвичайно зростає з урахуванням перспектив євроінтеграції в умовах входження України у міжнародний конкурентний простір. Особливо важливим це стає у сфері інформаційних технологій, де дуже швидко старіють знання. Водночас в літературі все ще дуже мало наукової інформації стосовно вирішення проблеми підвищення конкурентної якості людського капіталу.

Розвиваючи наукову думку В.Антонюк, Л.Лісогор, М.Семикіної, Л.Шаульської, М. Ніколайчука, Р.Фатхутдінова та інших науковців, конкурентну якість людського капіталу пропонуємо визначати як сукупність переваг в якісних характеристиках людського капіталу підприємства, реалізація яких дозволяє порівняно з іншими підприємствами-конкурентами забезпечувати переваги в економічному зростанні підприємства та його інноваційному розвитку, що супроводжуються зростанням доходу персоналу.

При цьому під якісними характеристиками людського капіталу розуміємо показники стану здоров'я, певної освіти, рівня кваліфікації, професійного досвіду, компетенцій, мотивованості, мобільності, здатності до навчання та перенавчання тощо (рис.1):

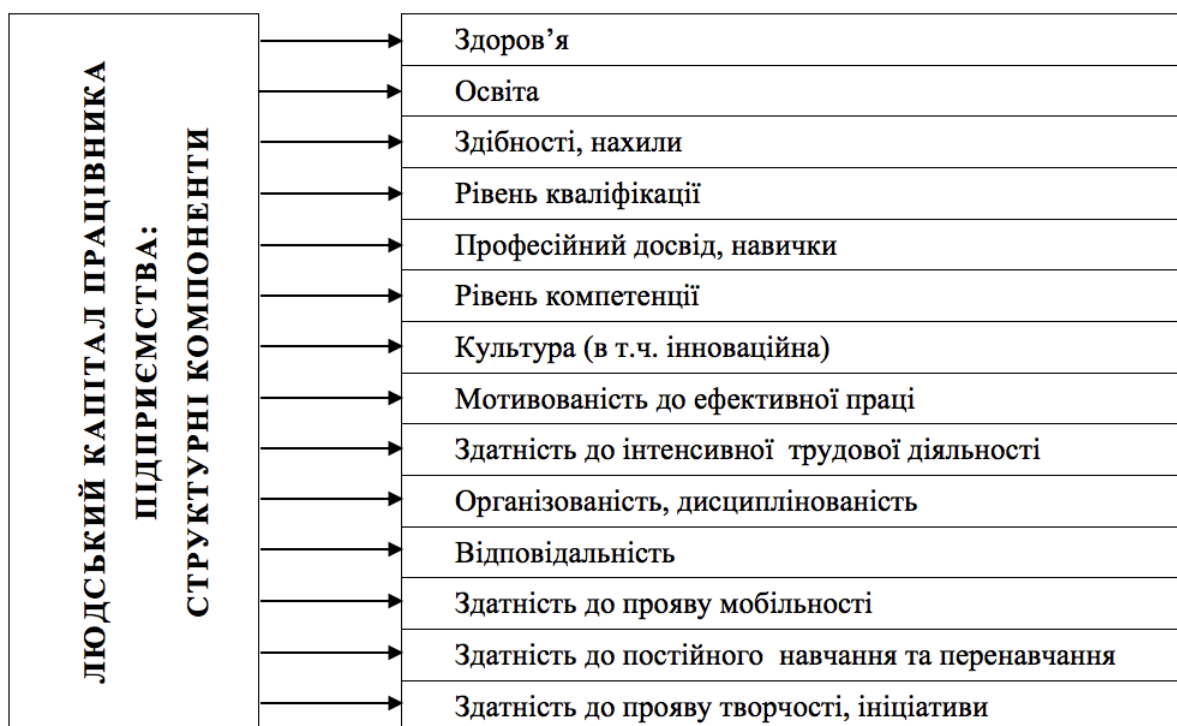


Рис.1. Людський капітал на рівні працівника: структурні компоненти.  
Схема розвиває підходи Семикіної М.В [2; 3, с.21]

За нашими оцінками, переважна більшість працівників українських підприємств нині не відповідають вимогам європейського ринку праці стосовно рівня освітньо-професійної підготовки, трудової та інноваційної активності. В середньому в Україні тільки 2 працівника із кожних 100 працюючих на рік навчаються новим професіям (це означає, що знадобиться аж 50 років, щоб перенавчити всіх штатних працівників) [3]. Нагальним питанням є створення системи дієвих економічних, соціальних, моральних стимулів та важелів впливу на підвищення конкурентної якості людського капіталу. Виходячи з теорії людського капіталу, теорії конкуренції, конкурентне середовище може стати могутнім поштовхом до свідомої турботи працівників про конкурентну якість власного людського капіталу [5, с.223]. Однак на порозі євроінтеграції слід зрозуміти, що без спільних зусиль соціальних партнерів в питаннях оплати праці, професійного розвитку, без модернізації старих та створення нових сучасних робочих місць, не варто розраховувати на конкурентоспроможність і людського капіталу, і підприємства загалом.

#### Література

1. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.feg.org.ua](http://www.feg.org.ua)
2. Семикіна М.В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // «Вісник НУК», м. Миколаїв, 2015.– № 3– С.79-86 .
3. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
4. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
5. Ніколайчук М.В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2012. – № 2. – С. 218 – 223.

## **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У сучасному viri ринкової економіки кожна організація бажає заявити про свій потенціал та конкурентоспроможність з метою досягнення власних цілей. Залежно від ресурсів, якими оперує організація, визначається розмах її діяльності. Поряд із виробничими потужностями, об'ємом виробництва або продажів, фінансовим потенціалом визначальним фактором успіху є людські можливості. Відповідно до цього управлінська діяльність організацій значною мірою розповсюджується на забезпечення комфортної праці людини, підвищення її кваліфікації, що сприяє більшій віддачі працівника. Іншою стороною цієї взаємодії є ставлення людини до організації, усвідомлення свого місця у колективі. Не можна недооцінювати важливе значення деталі цілого механізму, так само як і значення працівника на шляху досягнення успіху організації.

Метою дослідження є з'ясування і покращення взаємодії людини та організації як однієї з найважливіших задач менеджменту.

Організація як єдиний організм, що має вхід, перетворювач і вихід, взаємодіє із зовнішнім оточенням, включає людину в процес матеріального обміну між організацією і середовищем. У даній моделі людина розглядається як складова частина входу і виступає у ролі ресурсу організації, який вона, разом з іншими ресурсами, використовує в своїй діяльності [1].

Потрапляючи в організацію, людина цікавиться різними аспектами, що стосуються того, чи варто вкладати свій час та сили на інтереси організації, якими умовами вона забезпечує своїх працівників тощо. Від ряду подібних чинників залежить взаємодія і внесок людини в діяльність організації [4]. Максимальна віддача працівників очікується тільки, коли вони вважають організацію «своєю». Це буває тільки в тому випадку, якщо створені всі умови для їх самозахоплення в робочому процесі. Така культура відносин базується на тому принципі, що головна цінність – це люди, особливо професіонали. Тому для організації важливо співпрацювати з такими людьми, які можуть гарантувати бажаний рівень кваліфікації та модифікують свою поведінку в потрібному для компанії напрямку. Поведінка людини в організації детермінується службовими нормами, правилами і виявляється насамперед наступними якостями: об'єктивність індивідуума, його схильність до домінування-слухняності, честолюбство, імпульсивність і соціальність. Особистісні риси значною мірою впливають на якість виконання покладених на людину функцій, стиль її роботи, відносин з оточенням. Люди вносять елемент суб'єктивності у функціонування системи, саме їх наміри і дії складно передбачити і спрямувати у потрібне русло, тому у менеджменті значне місце відводиться вивченню способів впливу на поведінку людей [3].

За статистичними даними найбільший відсоток звільнених працівників становлять особи, які пропрацювали менше ніж 6 місяців. Така тенденція має багато причин. Одна з основних — це незбігання реальностей нової роботи з очікуваннями, труднощі психологічного плану при інтеграції в колектив, побутова невлаштованість. Найважливішим завданням керівника і спеціалістів на цьому етапі є надання допомоги новому працівникові в успішній інтеграції його в організацію [2]. Важливо застосовувати індивідуальний підхід до нього, дати можливість поспостерігати за роботою колег та поцікавитися про проблеми адаптації та труднощі після першого робочого дня.

Приймаючи рішення про входження у ту чи іншу організацію, людина розуміє, що їй доведеться чимось поступитися, відмовитися від звичного способу життя. Натомість вона отримує певні переваги, пов'язані із кращою можливістю задоволення її потреб. Неefективна система мотивації може викликати в працівників незадоволеність, що завжди спричиняє зниження продуктивності праці. З іншого боку, ефективна система стимулює продуктивність персоналу, підвищує ефективність людських ресурсів, забезпечує досягнення всього комплексу цілей системи [4]. Зарубіжні методи мотивації праці міцно пов'язані з матеріальним заохоченням. Часто застосовують так звані аналітичні системи заробітної плати, особливістю яких є диференціальна оцінка в балах ступеня складності виконуваної роботи з урахуванням кваліфікації виконавців, фізичних зусиль, умов праці тощо. Для вирішення виробничих завдань формуються гуртки якості та комісії робітників і адміністрації, які приймають рішення про матеріальне заохочення робітників в залежності від внеску, в тому числі і в піднесенні продуктивності праці. Однією з форм мотивації, яка має широке застосування в практиці зарубіжних і вітчизняних підприємств стало впровадження гнучких графіків роботи [2]. Вибір методів заохочення та підвищення ефективності виробничого процесу кожної організації відрізняється, проте всі вони мають на меті задоволення потреб працівників та досягнення цілей організації.

Отже, людина вважається найдорожчим «ресурсом» організації. Встановлення органічного поєднання бажань обох сторін забезпечує успішне співробітництво людини з організацією, попереджаючи чинники конфронтації в процесі взаємодії.

#### Література

1. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
2. Новак В. О. Організаційна поведінка: Підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Ільченко. – К.: Кондор-Видавництво, 2013. – 498 с.
3. Скібіцька Л. І. Конфліктологія. Навчальний посібник. – Київ.: Центр учбової літератури, 2007. – 384 с.
4. Стадник В. В. Менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lubbook.net/book\\_308.html](http://lubbook.net/book_308.html)

Гончаренко Л.В., студ. гр. МК-14М

*Науковий керівник: к.т.н., доц. Романчук С.А.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ПЕРЕШКОДИ У РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Актуальність даної теми визначена в першу чергу об'єктивно важливою роллю малого підприємництва у сучасній соціально орієнтованій ринковій економіці, перехід до якої є головним вектором реформ в Україні. Мале підприємництво – це істотна складова ринкового господарства, невід'ємний елемент конкурентного механізму. Мале підприємництво дає ринковій економіці гнучкість, мобілізує фінансові і виробничі ресурси населення, несе в собі могутній антимонопольний потенціал, слугує серйозним фактором структурної перебудови і забезпечення проривів науково-технічного прогресу, вирішує проблему зайнятості та інші соціальні проблеми ринкового господарства. Ось чому становлення та розвиток малого підприємництва (звичайно, в єдності з великим) являє собою стратегічну задачу реформаційної економічної політики.

Слід відмітити появу за останні роки наукових робіт з проблем малого підприємництва, які підготовлені вченими України та інших країн. Це роботи перш за все таких українських авторів як Л.В. Балабанов, А. В. Войчак, С.С. Гаркавенко, В. Г. Герасимчук, А.М. Романов.

Найбільш органічним структурним елементом ринкової економіки є малий бізнес. Цей сектор економіки історично і логічно відігравав роль необхідної передумови створення ринкового середовища. Він був первинною вихідною формою ринкового господарювання у вигляді дрібнотоварного виробництва. Саме тому дрібнотоварне підприємництво відіграло структуроутворюючу роль в історії становлення економіки конкурентно-ринкового типу. Ця специфіка та своєрідне функціональне призначення малого бізнесу набувають особливого значення для країн, які йдуть шляхом відтворення ринкової системи господарювання. У структурі сучасної змішаної економіки співіснують та органічно взаємодоповнюються малий, середній та великий бізнес. Але на відміну від двох останніх малий бізнес є вихідним, найбільш численним, а тому і найбільш динамічним сектором економіки. Відмінності між цими трьома видами бізнесу обумовлені різним рівнем суспільного розподілу праці, характером спеціалізації та усупільнення виробництва, а також вибором технологічного типу виробничого процесу.

Розвиток малого бізнесу стримують:

- недосконалість загальної системи оподаткування;
- податкового обліку і дотримання стандартів бухгалтерського обліку;
- відсутність пільгових кредитів для підприємців, недоступність довгострокового кредитування, висока вартість позичкових коштів, що стримує розвиток виробничої сфери;
- суперечливість у законах і нормативно-правових актах, що регламентують одержання документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності;
- низька конкурентоспроможність товарів, робіт та послуг на світовому ринку, невідповідність світовим стандартам якості;
- нестача професійних знань та досвіду у підприємців для організації виробництва і збуту продукції;
- обмежене бюджетне забезпечення заходів з підтримки суб'єктів малого підприємництва.

Шляхи подолання негативних факторів малого бізнесу в сучасних умовах:

- правового регулювання у сфері підприємницької діяльності;
- надання фінансово-кредитної та інвестиційної підтримки суб'єктам малого та середнього підприємництва;
- ресурсного та інформаційного забезпечення суб'єктів малого та середнього підприємництва;
- створення умов для підтримки існуючої інфраструктури малого та середнього бізнесу.

Вирішення перерахованих вище проблем стану малого бізнесу в Кіровоградській області, набуває першорядного значення. Для вирішення проблем малого бізнесу необхідно визначити фактори, які негативно впливають на його розвиток, та запропонувати шляхи подолання негативних факторів малого бізнесу в сучасних умовах господарювання.

#### Література

1. Реверчук С. К. Малий бізнес: методологія, теорія і практика. - К.: ІЗМН, 1996. - 192 с.
2. Мале підприємництво в Україні. Збірник нормативно-правових актів / За ред. О. В. Кужель, А. К. Кінаха, В. В. Костицького. - К.: Інститут законодавчих передбачень і правової експертизи, 1999. - 190 с.
3. Плоткін Я. Д. Підприємцю про підприємництво. - Львів, 1993. - Ст. 63.
4. Закон України «Про сприяння розвитку малого підприємництва в Україні» від 10 червня 2012 року № 2157 – 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2157\\_14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2157_14)
5. Єфименко Т.І. Податковий кодекс України як перший крок на шляху реформування вітчизняної податкової системи / Т.І. Єфименко // Фінанси України. — 2010. — №12. — С. 3-11.

## **УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИЗИКУ**

Ведення бізнесу в сучасних умовах часто пов'язано із невизначеністю та наявністю кризових явищ. Це вимагає формування нових підходів до планування та управління діяльністю підприємства і його ресурсним потенціалом. Перспективи функціонування підприємств, їх можливості розвитку залежить від ряду факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. Наявність матеріально-технічної бази, фінансових і матеріальних ресурсів, компетенцій менеджерів та провідних спеціалістів підприємства а також конкурентні переваги на ринку визначають результативність діяльності, рівень ділової активності підприємств та фінансову стійкість на перспективу. З огляду на це, можна стверджувати про тісний взаємозв'язок між рівнем управління ресурсним потенціалом суб'єктів господарювання та здатністю і ефективністю їх функціонування у довгостроковому періоді.

З іншої сторони, прийняття ефективних рішень у напрямку оптимізації діяльності підприємств в сучасних динамічних умовах, умовах генерації кризових явищ і процесів потребує постійного моніторингу параметрів наявного ресурсного потенціалу та рівня його використання, визначення «вузьких місць» і перспектив розвитку. На основі проведеного оцінювання можна встановити величину потенціалу, динаміку поведінки та спрогнозувати тенденції на майбутнє, обґрунтувати стратегію розвитку підприємства.

Однак, забезпечення ефективності функціонування підприємств і організацій, конкурентоспроможності на ринку та формування перспектив розвитку в умовах складності сучасних процесів, невизначеності та динамічності макроекономічних і мікроекономічних факторів, потребують у подальшому розвитку теоретичних і методико-прикладних аспектів управління та оцінки ресурсного потенціалу підприємства в умовах ризику.

Управління ризиками функціонування підприємства та розвитку його потенціалу має здійснюватись як комплексний підхід з розробки й реалізації методів і рішень, які б давали менеджерам і керівництву повну оцінку різних видів ризиків і шляхів нейтралізації їх негативних наслідків. Тому всі рішення що розробляються з метою формування прибутку підприємства, підвищення його ринкової вартості, забезпечень фінансової безпеки та розвитку економічного потенціалу, вимагає від фінансових менеджерів володіння технологією вироблення, ухвалення і реалізації ризикових рішень, тобто - управлінням ризиком.

Управляти ризиком означає проводити превентивну оцінку небезпек, прогнозування розвитку подій у майбутньому й вжиття заходів посилення позитивного і зменшення негативного результату розвитку економічної системи. Основними завдання, які б вирішувало запровадження процедур управління ризиками повинні бути: виявлення сфер підвищеного ризику фінансової складової діяльності підприємства, генеруючих загрозу його фінансової безпеки; всебічна об'єктивну оцінка ймовірності настання окремих ризикових подій і пов'язаних з ними можливостями фінансових втрат; забезпечення мінімізації рівня фінансового ризику стосовно планового рівня дохідності фінансових операцій; забезпечення мінімізації фінансових втрат підприємства в разі настання ризикового події.

Нажаль, як підтверджує аналіз практичних аспектів управління ресурсним потенціалом сучасних підприємств, визначення чинників ризику проводиться мінливо, фрагментарно за відсутності загальної методичності. Така практика не відповідає сучасному підходу під управлінням підприємством та його потенціалом. Тільки

комплексний підхід: постійний, інтегрований, з організаційним механізмом, модельно-досліджуваний і методично забезпечений здатний забезпечити успішність роботи. Його першим і визначальним етапом повинна бути цілеспрямована ідентифікація ризиків.

Під ідентифікацією ризиків пропонуємо розуміти процес визначення ризиків, здатних впливати на реалізацію управлінських рішень, реалізацію заходів щодо розвитку потенціалу та їх результативність. Існує значний арсенал рекомендованих методів ідентифікації ризиків в першу чергу є це: аналіз документації, мозговий штурм, метод Дельфі, метод номінальних груп, картки Кроуфорда, опитування експертів з великим досвідом роботи, ідентифікація основних причин, аналіз сильних і слабких сторін, можливостей та загроз, аналіз контрольних списків, метод аналогії, методи побудови діаграм, аналіз чинників довкілля підприємства, аналіз активів організаційного процесу та ін.

Однією із причин, що ускладнює вирішення задачі управління потенціалом підприємства в умовах невизначеності та ризику є відсутність єдиної методологічної бази, особливо методологічного й методичного забезпечення, яке б дозволяло враховувати спільний вплив множини чинників ризику при визначенні строків і ресурсних показників реалізації управлінських рішень. У сучасних підходах реалізованість управлінських рішень, як і окремих проектів, у більшості випадків, розглядають з позицій мінімальної достатності ресурсів, ефективності їх використання. Однак вплив чинників ризику може багаторазово збільшити базову вартість та суттєво збільшувати строки реалізації. Саме ці аспекти необхідно першочергово враховувати при управлінні ресурсним потенціалом в невизначених динамічних умовах.

#### Література

1. Андрушків Б. М. Основи теорії та практики управління / Б. М. Андрушків. – Л. : Світ, 2003. – 356 с.
2. 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.
3. Карапейчик И. Н. Экономическая теория потенциалов: объект, предмет и понятийный аппарат / И. Н. Карапейчик // Бизнес Информ. – 2014. – № 3. – С. 71–76.
4. Кондратюк О. І. Вплив ризиків на господарську діяльність підприємства / О. І. Кондратюк // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 3 (141). – С. 78–82.

Гук Р.В., студ. гр. ЕП-15М

*Науковий керівник: викл. Полтавець М.М.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМИ**

Перехід України до «нової економіки» та інформаційного суспільства став помітним явищем сучасної економічної історії. Одним із важливих маркетингових комунікаційних інструментів впливу на Інтернет-користувачів є Інтернет-реклама. Реклама в Мережі займає все більшу частку в рекламних бюджетах західних компаній. Поясненням такого розподілу є прагнення компаній охопити велику кількість аудиторії при порівняно невеликих рекламних витратах та можливість точно оцінити ефективність від розміщення рекламного звернення[1].

Ефективність інтернет-реклами оцінюється за кількома показниками, що відображають вплив інтернет-реклами на цільову аудиторію. До основних таких показників відносять кількість хітів і хостів на рекламованому сайті, відносні показники CTR, CTV, CPI.

Хост в інтернет-маркетингу – це користувач, який переглядає сторінки сайту, що рекламується. Унікальний хост – користувач з унікальною IP-адресою. Користувачі під час відвідування сайту роблять хіти - тобто перегляди сторінок. Один користувач може зробити безліч хітів.

Кількість хостів за певний проміжок часу дозволяє оцінити ефективність реклами в інтернеті з точки зору відвідуваності сайту, який рекламується. Чим більше хостів, тим вища ймовірність здійснення покупки або замовлення на рекламованому сайті.

Показник CTR дозволяє оцінити ефективність інтернет-реклами за співвідношенням кліків по рекламному носієві (банеру або текстового оголошенню) до загального числа показів цього рекламного носія. Визначається CTR за формулою:

$$CTR = (N \text{ click}/N \text{ views}) * 100\% \quad (1)$$

Ефективність реклами в інтернеті приймається тим вище, чим вище її CTR. Для динамічної реклами в україномовному сегменті інтернету середній рівень CTR дорівнює 0,1% -3%. Показник CTR зростає при гарній організації націлення.

Показник СТВ дозволяє оцінити ефективність інтернет-реклами за співвідношенням числа відвідувачів сайту, що рекламується, до числа покупців. Показник СТВ також часто називають коефіцієнтом конверсії. Визначається СТВ за формулою:

$$СТВ = (N \text{ clients}/N \text{ visitors}) * 100\% \quad (2)$$

Чим вище коефіцієнт конверсії, тим вище оцінюється ефективність інтернет-реклами. Величина коефіцієнта конверсії коливається в середньому від 1 до 3%. Підвищенню конверсії сприяють заходи щодо оптимізації цільових сторінок сайту, поліпшенню юзабіліті сайту.

СТІ - показник ефективності інтернет-реклами, що відображає зацікавленість користувачів інтернету у відвідуванні сайту, який рекламується.

Так, якщо відвідувач сайту переглянув кілька сторінок цього сайту, додав сайт в закладки, підписався на RSS-стрічку сайту або повторно відвідав сайт, то такий відвідувач вважається зацікавленим. СТІ визначається за формулою:

$$СТІ = (N \text{ interested visitors}/N \text{ visitors}) * 100\% \quad (3)$$

Сукупність описаних показників дає уявлення про ефективність обраного рекламного носія та доцільність його подальшого застосування. Щоб отримати уявлення про ефективність цільових сторінок сайту, тобто сторінок, на які потрапляють відвідувачі після кліка по рекламному носієві (банеру, оголошення і т. д.), необхідно крім зазначених показників проаналізувати також показник відмов [2].

Показник відмов – це показник, що відображає кількість відвідувачів сайту, які покинули його раніше мінімально встановленого терміну (як правило, це 10 секунд). Високий показник відмов свідчить про неефективність інтернет-реклами, навіть якщо при цьому рівень показників CTR і СТВ досить високий.

Якщо відвідувач залишив сайт занадто швидко, то скоріше за все цільова сторінка сайту не відповідає його очікуванням. Це відбувається у випадках, коли:

- зміст контекстного оголошення або рекламного банера не відповідає змісту цільової сторінки;
- відвідувач не зацікавлений у продукції або послугах, що пропонуються на сайті, тобто є випадковим;
- цільова сторінка не зручна для перегляду (нечитабельний текст, ускладнена навігація і т. д.).

Знизити показник відмов і, відповідно, підвищити ефективність інтернет-реклами можна, прийнявши заходи з поліпшення цільових сторінок рекламованого сайту.

Таким чином, аналіз показників ефективності інтернет-реклами та проведення заходів щодо поліпшення цих показників дозволяють підвищити ефективність інтернет-реклами і тим самим досягти кінцевої мети реклами сайту в інтернеті - підвищення продажів і зростання доходів компанії [1].

#### Література

1. Новаківський І.І. Оцінювання ефективності INTERNET-реклами / І.І.Новаківський // Збірник наукових праць ЧДТУ. – 2010. – №22. – С. 175-182.
2. Сологуб О.П. Оцінка ефективності Інтернет-реклами / О.П.Сологуб // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – №2. – С.65-68.

## **ФАКТОРИ ЗРОСТАННЯ КУЛЬТУРИ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ**

На сьогоднішній день досягнення високої культури вітчизняними суб'єктами господарювання є одним із пріоритетних завдань. Досить частою є ситуація щодо проявів грубості, невихованості, байдужості та некваліфікованості працівників торгівлі, що призводить до порушення елементарних прав покупців. Тому питання, що стосуються культури торгівлі в торговельних підприємствах на сьогоднішній день є досить актуальними.

В умовах ринкової економіки зростають і якісно змінюються завдання, які стоять перед торгівлею. І одним з головних завдань стає організація на самому високому рівні культури торговельного обслуговування. Культура торгівлі як підсистема торговельного обслуговування, являє собою сукупність матеріальних та духовних цінностей, вироблених спільно торговельними працівниками і споживачами в процесі повсякденної взаємодії.

На стан культури торгівлі впливає ряд факторів, серед яких головними є наступні: широкий і стійкий асортимент якісних товарів, що задовольняє попит; застосування в магазині найбільш ефективних сучасних форм продажу, що забезпечують швидке і зручне обслуговування покупців; надання покупцям додаткових послуг; використання різних рекламних засобів; культура праці працівників магазину; дотримання правил торгівлі і правил продажу товарів. [2]

Дослідження показали, що покупці охоче користуються послугами магазинів, які мають відповідне стилістичне оформлення, що використовують сучасне торговельно-технологічне обладнання, в яких постійно підтримуються відповідні умови.

Культура торгівлі — категорія економічна. І її причини, та її наслідки суто матеріальні. Вчені, вивчаючи проблеми галузі, стверджують, що через непрофесійність продавців великі торгові підприємства втрачають від 10 до 15 % товарообігу. Вони ж встановили, що, коли потенційний покупець приймає рішення про здійснення покупки, на нього впливає не тільки власний настрій, але і обстановка в торговому залі, промова продавця, тощо. [3]

Незважаючи на тенденції автоматизації в торгівлі і все більше надання покупцеві свободи вибору товару, роль продавця-консультанта не зменшується, а швидше збільшується. Продавець залишається основною діючою особою у відтворенні процесу продажу товарів. В цих умовах до продавця висуваються наступні вимоги:

1. Продавець повинен вміти вести бесіду з покупцями, бути активним в спілкуванні, уважним, ввічливим, дбайливим, викликати бажання зробити покупку і повторно відвідати дану торговельну мережу. Соціальна активність продавців та ініціатива трудових колективів приносять позитивні результати.

2. Консультуючи покупця, продавець-консультант повинен знати властивості і якості товарів, характеристики різних марок однорідних товарів, особливості товарів, сучасні тенденції моди, умови зберігання і догляду за товарами і т.п. Консультації повинні бути вичерпними, а поради об'єктивними.

3. Продавці-консультанти повинні володіти різними способами демонстрації товару. Разом з тим покупцю має бути надана можливість самостійно ознайомитися з товаром.

4. Велике значення має мова продавця-консультанта, її тональність, ясність і переконливість. По можливості слід уникати складних технічних і професійних термінів, які не завжди зрозумілі покупцям.

5. Продавці-консультанти повинні володіти етичною культурою, що передбачає ввічливе, уважне відношення робітників магазинів до покупців.

6. Продавці-консультанти повинні мати відповідний естетичний зовнішній вигляд, що приваблюють покупців, створюють в них особливе ставлення до купівлі. [1]

При проведенні дослідження культури обслуговування в магазинах, серед молодіжників покупці відзначили те, що досить часто продавці-консультанти байдуже ставляться до клієнтів.

Власники магазинів мають забезпечувати продавцям можливість підвищення свого професійного рівня. Для цього використовується ряд шляхів:

1. Використання тренінгових форм навчання. Після проведення серії тренінгів для продавців ефективність продажів зростає, як правило, на 15-20%.

2. Під час прийняття на роботу проводити більш детальну співбесіду з потенційними працівниками.

3. Постійно ознайомлювати персонал магазинів з новими колекціями.

4. Матеріальна та нематеріальна мотивація персоналу.

Отже, культура обслуговування один з найвизначніших факторів, що впливають на місце торговельної мережі на світовому ринку. Вітчизняним суб'єктам господарювання необхідно вжити низку заходів задля покращення процесу обслуговування покупців, підвищення загального рівня культури торгівлі та максимізації прибутку.

#### Література

1. Апопій В. В. Організація торгівлі./ Апопій В.В., Міщук І.П.- К.: Центр учбової літератури, 2009. – 632 с.
2. Герасимчук З. В. Організація та технологія торгівлі / Герасимчук З. В., Ковальська Л.Л., Вахович І.М. – Луцьк: Надстир'я, 2005. – 324 с.
3. Платонов В. Н. Организация торговли /Платонов В.Н. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 287 с.

Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15М

*Науковий керівник: викл. Полтавець М.М.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТ-ТРЕЙДИНГУ В УКРАЇНІ

Фондовий ринок є одним з найважливіших складових економічної системи, що інтегрує економічні та фінансові відносини в єдине ціле. Тому формування нових механізмів фінансових ринків, питання залучення інновацій до механізму торгівлі цінними паперами на біржі набувають все більшого значення. Важливу роль в цьому процесі відіграє Інтернет-трейдинг система роботи з цінними паперами, яка дозволяє інвестору власноруч отримувати доступ до біржової інформації, а також укласти угоди з купівлі-продажу цінних паперів на біржі в режимі реального часу за допомогою спеціальної сертифікованої програми, встановленої на персональному комп'ютері. В останні десятиліття такий спосіб торгівлі одержав дуже широке поширення.

Особливості функціонування та напрями розвитку Інтернет-трейдингу активно досліджуються вітчизняними та зарубіжними вченими. Зокрема, специфіку он-лайн торгівлі цінними паперами висвітлили у своїх роботах О. Абакуменко, Д. Гладун, М.Гринь, І. Дмитрюк. Актуальні шляхи розвитку систем Інтернет-трейдингу вивчають та розкривають у своїх наукових працях такі економісти як А.Колосов, В.Мудрий, А.Книр, О.Фарина, Т.Манько та ін.

Незважаючи на це залишається широке коло питань, що вимагає дослідити Інтернет-трейдинг більш глибоко та окреслити його проблемні питання більш детально.

Торгівля цінними паперами перемістилася в Інтернет ще в середині 90-х років минулого століття і почала швидко розвиватись у США та країнах Західної Європи. Як наслідок, запровадження Інтернет-трейдингу в цих країнах зумовило збільшення їхніх

фондових ринків за рахунок зростання обсягів активів внутрішніх інвесторів.

В Україні поняття Інтернет-трейдингу є порівняно новим. Офіційною датою появи Інтернет-трейдингу є 26 березня 2009 року, коли можливість он-лайн торгівлі цінними паперами вперше з'явилася на фондовому майданчику ВАТ «Українська біржа». Ця подія позитивно вплинула на розвиток фондового ринку України. За даними ДКЦПФР, обсяг торгів на ринку цінних паперів у 2009 році становив 1067,26 млрд грн., а вже фактично через 1,5 роки функціонування Інтернет-трейдингу у 2010 році становив 1537,79 млрд грн., що на 44,1% більше, ніж до запровадження електронної торгівлі.

До переваг інтернет-трейдингу слід віднести:

– Доступність. Завдяки низьким тарифам на брокерське обслуговування через Інтернет, незначний розмір стартового капіталу торгівля на біржі стала доступнішою.

– Швидкість. Мережа Інтернет дозволяє витратити менше часу на збір та аналіз більшого обсягу інформації про стан ринку, показники окремого підприємства, галузі чи економіки країни в цілому. А угоди купівлі або продажу можна робити менше ніж за одну секунду.

– Зручність. Сучасні засоби зв'язку дозволяють мінімізувати кількість паперових документів. Усі торгові операції виконуються в електронному вигляді.

– Рівні умови. Клієнт Інтернет-трейдингу, що торгує через брокера, має той самий обсяг інформації і ті ж умови торгів, що й професійні учасники ринку, підключені безпосередньо до біржі.

– Необмежені можливості. У цьому бізнесі можна вибрати ту стратегію, яка підходить людині за характером і відповідає його фінансовим умовам. Це може бути довгострокове (кілька років) або середньострокове (до 1 року) інвестування, короткострокові спекуляції та багато іншого.

Розвиток Інтернет-трейдингу неможливий без розвитку спеціального програмного забезпечення для зв'язку з біржею, проведення торгів, оперативного отримання необхідної інформації. Прихід на ринок математиків і програмістів дозволив за останні десять років суттєво покращити програмне забезпечення та навіть призвів до появи цілком нового явища торгових роботів. Серед сертифікованого програмного забезпечення для он-лайн роботи на фондовій біржі можна назвати: QUIK, WEB2L, SmartTrade, Meta Trader. З часом кількість та якість програм буде обов'язково зростати.

Послуги Інтернет-трейдингу в Україні сьогодні надають он-лайн брокери: ТОВ "Сігніфер", ТОВ "Універ Капітал", ПрАТ "Альтана Капітал", ТОВ "Навігатор-Інвест", ТОВ «Сіті Брок», СП ТОВ «Драгон Капітал», ТОВ «ФК «ОК-2», АТ «ІК «Прспект Інвестментс».

Поряд з перевагами Інтернет торгівлі цінними паперами, Інтернет-трейдинг має і певні недоліки. До них варто віднести: неможливість здійснення великих за обсягом операцій; непривабливість торгівлі облігаціями та державними цінними паперами через необхідність узгодження додаткових умов угоди, де постає необхідність класичного брокерського обслуговування; низька інвестиційна культура населення, що породжує нерентабельність такого бізнесу для вітчизняних інвестиційних компаній.

Інтернет-трейдинг на сьогоднішній день охоплює все більшу кількість людей, бажаючих самостійно інвестувати. Вже на даному етапі розвитку ця послуга стає кращою альтернативою банківським вкладам, придбанню нерухомості для збереження і збільшення особистого капіталу. Проте, ринок цінних паперів потребує і певних заходів, які б підвищували його привабливість. Один з них це формування інвестиційної культури населення. Подальший розвиток Інтернет-трейдингу позитивно вплине на вітчизняний фондовий ринок та дасть можливість залучати в економіку України все більше інвестицій.

#### Література

1. Електронний ресурс: "Українська біржа": [www.ux.ua](http://www.ux.ua)
2. Ткаченко С. Оцінка стану і перспективи розвитку фондового ринку України // Вісник НБУ. 2010. №8. С. 14-19.

3. Щербина А. Г. Інноваційні технології на ринку цінних паперів // Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. 2010. №2. С. 241—250.

4. Розвиток Інтернет-трейдингу в Україні [Електронний ресурс] / Семчук О.В. Режим доступу : [www.securities.org.ua](http://www.securities.org.ua)

Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15М

*Науковий керівник: к.т.н., доц. Чумаченко О.С.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУ ВИРОБНИЦТВА ЗАСОБАМИ МОДЕЛЮВАННЯ В ЕЛЕКТРОННИХ ТАБЛИЦЯХ**

Питання підвищення ефективності використання наявних ресурсів є актуальним для підприємств будь-якої галузі виробництва та надання послуг. В тому числі для хлібопекарних підприємств, де продукція має обмежений термін придатності. Важливим є постійне відстежування попиту і відповідне коригування плану виробництва для запобігання втрат через прострочування. Це стосується переважно кондитерських виробів, які мають найбільш високу вартість і не можуть бути повторно використані чи перероблені, як наприклад хлібобулочні вироби, на сушки.

Побудова і використання математичних моделей в електронних таблицях, де враховано взаємозв'язок прибутку, доходу, витрат на виробництво і матеріали, попит, ціну, питомі та постійні витрати дозволить скоротити витрати виробництва і збільшити прибутковість діяльності. Набір випробуваних управлінських моделей для прийняття рішень сприяє покращенню показників діяльності підприємства. Ці задачі виконує безпосередньо менеджер без залучення професійних математиків, що дає можливість глибше зрозуміти сутність вирішуваних проблем, створити формалізовану кількісну модель проблемних аспектів управлінської ситуації: розподілити ресурси між конкуруючими задачами виробництва, розробити маркетингову стратегію.

При безпосередній побудові моделі потрібно ввести змінні входу у вигляді окремої таблиці, чітко позначити вихідні результати, ввести в таблицю рівняння, які пов'язують між собою змінні. Першим етапом є аналіз “що-якщо” – основні питання управлінської задачі. Наступний етап – уточнення моделі і наближення її до реальності. Прибуток є основним критерієм ефективності. Така модель дозволяє дослідити еластичність: на скільки відсотків зміниться прибуток при заданих відсотках зміни ціни. В результаті аналізу чутливості виявлено, що зниження ціни на 5% порівняно до базової приводить до суттєвого збільшення попиту і продажу: на 15% при незначному зменшенні прибутку (2%). Модель дозволила виявити, що зниження ціни на 10% порівняно до базової із відповідним зниженням прибутку дозволить збільшити обсяги продажу на 30%. Таке рішення може бути привабливим для швидкого охоплення ринку. Така модель дозволяє знайти точку беззбитковості, провести аналіз компромісів, оскільки відображає на скільки можна пожертвувати одним критерієм ефективності (прибутком) для покращення попиту та обсягів продажу.

Подальший аналіз виявив необхідність уточнення впливу на прибуток обсягу виробничих витрат, які залежать від обсягу виробництва. Цю залежність можна оцінити шляхом побудови лінії тренду і отримати залежність безпосередньо із реальних даних. Найпростіша лінійна залежність дає змогу оцінити основну тенденцію.

Реалістичне рівняння, яке враховує витрати виробництва, показує, що збільшення витрат суттєвого впливу не має: прибуток знижується на 1%. Проте, максимальний прибуток досягається при більш високій ціні і менших обсягах попиту і продажу на 17%, що може мати негативні наслідки. Витрати виробництва необхідно зменшувати. Модель може бути використана при незначній модифікації для потрібного розрахункового

періоду та різних видів продукції, оскільки відрізняються лише значення конкретних параметрів.

Подальше вдосконалення моделі полягає у врахуванні обмежень на ресурси (капітал та робоча сила), за які конкурують продукти. Зміни вносять додаткові витрати, наприклад, на оренду, відсотки по кредитах. При збільшенні попиту і обсягів продажу з'являється потреба підприємству перейти на двозмінну роботу. Аналіз чутливості дозволить відповісти на питання: як зменшити наднормові витрати і на скільки збільшиться прибуток, якщо збільшити потужність. Використання в розрахунках умовного продукту із приведенням до нього ціни інших виробів значно спрощує розрахунки.

Прибуток залежить від виробничої потужності і ціни продажу виробів. Двомірні точкові графіки на площині кращі для аналізу чутливості, ніж таблиці та об'ємні графіки.

Модель дозволяє дослідити різні сценарії, якщо скористатись таблицею, де змінюється тільки один параметр, але при цьому розраховується декілька результуючих.

Формалізація управлінських задач шляхом моделювання і виявлення взаємозв'язків виробничих факторів та показників ефективності господарювання дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення. Зниження витрат за рахунок оптимізації плану виробництва дозволяє знизити ціну і, відповідно, вплинути на динаміку попиту. В залежності від пріоритетів підприємства можуть бути вибрані різні рішення: максимізація прибутку при найменших витратах, або розширення виробництва і охоплення більшої частки ринку.

#### Література

1. Пашенко Л.П., Жаркова И.М. Технология хлебобулочных изделий. – М.: КолосС, 2008, – 389 с.
2. Вся правда про хліб / В. Макаренко // Агро Перспектива. – 2007. – №6, 7. – С. 24-27, 34-37.
3. Воронкова А. Е. Управлінські рішення в забезпечення конкуренто-спроможності підприємства: організаційний аспект: монографія / А.Е. Воронкова, Н.Г. Калюжна, В.І. Отенко. – Х.: ІНЖЕК, 2008. – 512 с.
4. України у цифрах 2012. Статистичний збірник / За редакц. О.Г. Осауленка. – Київ 2013. – 249 с. ISBN 987-966-2224-48-1
5. Мур Д.У., Ларри Р. Экономическое моделирование в Microsoft Excel, 6-е изд.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом “Вильямс”, 2004. – 1024 с.
6. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2001. – 400 с.

Дроботова М.В., к.э.н, доц., Козюра Р.С., студ. 5 курса  
Черкасский национальный университет, г. Черкассы, Украина

### КОНЦЕПЦИЯ СОЗДАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ КЛАСТЕРОВ

В настоящее время в пределах Каневского водохранилища на р. Днепр на территории Черкасской области нет достаточно развитой туристической инфраструктуры с разнообразными средствами размещения, услугами общественного питания, индустрией развлечений.

Предлагаем рассмотреть концепцию инициирования инвестиционной активности именно в этом районе Украины, который был популярным курортом и местом дачного отдыха для граждан российской империи.

В рамках концепции рассматриваем создание нескольких туристических кластеров на территории существующих (но не всегда функционирующих) баз отдыха с разной специализацией: велнесс-туризм, рыболовный туризм, оздоровительный и этнографический туризм, детский и семейный туризм и отдых.

Уникальные климатические, гидрологические и биологические ресурсы и отсутствие развитой современной туристической среды обеспечат стабильный спрос на

весь спектр предоставляемых услуг в кластерах.

В основу структурной схемы реализации концепции положен кластерный принцип развития. В каждом кластере предусмотрено развитие нескольких бизнесов, связанных с туристической отраслью – оказанием услуг либо производством востребованной продукции. Такой подход позволяет сбалансировать риски при развитии каждого кластера, получить синергетический эффект от локализации взаимно-дополняемых сервисов и услуг на одной территории, снизить удельные затраты на подведение дорожной и инженерной инфраструктуры.

Реализация проектов предполагается по схеме государственно-частного партнерства, в котором субъект исполнительной власти (Инициатор) с одной стороны, и потенциальный инвестор – будущий владелец объекта – с другой, объединяют свои усилия для достижения общей цели: создания на территории Черкасской области коммерчески-успешных, качественных объектов инфраструктуры туризма, спорта и отдыха.

Очевидна потребность именно в частном капитале, который будет направлен на создание предприятий, дополняющих экономическое развитие районов размещение наряду с созданием дополнительных туристически-привлекательных и востребованных мест и маршрутов, которые вместе с уже популярными туристическими брэндами области – с историческими местами известных личностей Т.Г. Шевченко и Богдана Хмельницкого – создадут более насыщенную карту туристических маршрутов, связанных с водной акваторией.

Каждый из кластеров может состоять из нескольких объектов. Типология и количество объектов каждого кластера будет уникальной. Инвестор может приобрести права на реализацию как целого кластера, так и одного или нескольких объектов в любом из кластеров.

Инициатор готовит инвестиционный паспорт кластера, который на момент выхода на рынок через публичное предложение потенциальным инвесторам будет содержать: актуальную и согласованную со всеми государственными структурами концепцию развития кластера; технико-экономическое обоснование (ТЭО) по каждому из объектов, включающее лимит стоимости обеспечения кластера инженерной и дорожной инфраструктурой, финансовую модель проекта с учетом привлечения банковского финансирования; права на земельный участок, на котором предполагается возведение зданий и сооружений объектов кластера с соответствующей категорией земель и видом разрешенного использования данного земельного участка; согласованную архитектурную концепцию на каждый из объектов кластера.

Рассмотрим концепцию создания кластера под условным названием «Сокирно» - велнесс-туризм и здоровый образ жизни. Кластер ориентирован на состоятельную аудиторию, отдающую предпочтение качественным услугам, предоставляемым в комфортной среде. Расположение в 30-ти км от г. Черкасы и 150 км. от Киева, водохранилище с возможностью добраться из Киева по водному пути, наличие естественного залива для строительства береговой инфраструктуры, обслуживающей крупные катера и яхты – прекрасные исходные данные для реализации концепции всесезонного велнесс – курорта.

Именно расположение места и уникальность его климатических характеристик определяют его основную специализацию кластера – оздоровительный велнесс-туризм с необходимой инфраструктурой – яхт-клуба со спортивно-техническим центром, оздоровительного комплекса тематических бань, открытыми спортивными площадками. Основными объектами такого кластера станут: гостевые виллы, банный комплекс, автостоянка, мини-отель, яхт-клуб, открытые площадки для хранения судов, мастерская по ремонту судов. Прочие кластеры проектируются с учетом их специализации и ориентации на определенные сегменты потребителей.

### Литература

1. Инвестиционный проект «5 ветров» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tourism.tatarstan.ru/rus/investitsionnie-proekti.htm>.
2. Ковач М. Й. Концептуальні основи інноваційного розвитку санаторно-курортного господарству регіону // Економіка і регіон, №3 (30). – 2011. –ПолтНТУ. – С. 58–63.
3. Дроботова М. В., Куценко М. О. Кластеризація туристичної галузі Черкаської області як інструмент підвищення її ефективності // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки, випуск 33, частина 1, 2013 рік. – С. 144–150.
4. Дроботова М.В., Куценко М.О. Инновационные проекты в туризме // Туризм і гостинність в Україні: стан, проблеми, тенденції, перспективи розвитку: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 жовтня 2014 р., м. Черкаси). – Черкаси : Брама-Україна, 2014. – С. 85–89.
5. Дроботова М. В., Куценко М. О. Рекреаційна складова туристського кластеру Черкащини і розвиток її інфраструктури / Проблеми моніторингу, моделювання та менеджменту емерджентної економіки: монографія / за заг. ред. Соловйова В. М. – Черкаси, 2013. – С.29–38.

Дударенко В.В., студ. гр. ЕП-14М

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Останніми роками через кризову ситуацію, яка охопила всі галузі агропромислового комплексу, посилюється соціальна напруга в країні. Загрозливого характеру набули стійкі тенденції спаду сільськогосподарського виробництва, поглиблюються руйнівні процеси в ресурсному потенціалі, погіршується загальний фінансовий стан підприємств агропромислового комплексу.

Сьогодні в аграрній сфері майже не застосовується система мотивації, яка б сприяла високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. І тому, дедалі більшого значення набуває взаємозв'язок мотивації праці і ефективності діяльності аграрного підприємства. Також з переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система мотивації праці зайнятого населення. І серед визначальних факторів, що вносять свої корективи у принципи формування мотивів до ефективної праці у сучасному аграрному виробництві, є зміна відносин власності в процесі реформування сільськогосподарських підприємств. Внаслідок цього колишні члени і працівники колективних сільськогосподарських підприємств отримали різний статус. Тому, виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який відповідав інтересам різних категорій працівників, та в кінцевому підсумку, забезпечував підвищення ефективності аграрної праці.

На формування мотивів праці в сільськогосподарському виробництві значною мірою впливають особливості аграрної праці, які залежать від: природних, кліматичних, біологічних факторів; рівня механізації основних виробничих процесів; сезонності робіт; рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників сільського господарства; національного трудового менталітету; ролі працівника у виробничому процесі, демографічного стану: віку, здоров'я, кваліфікації, освіти працівника тощо.

Мотивація праці в аграрній сфері економіки має визначальне значення в досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань. Оскільки одним із основних пріоритетів соціальної політики держави є забезпечення ефективної зайнятості сільського населення, особливої актуальності набуває потреба створення нових високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць на селі, а

також забезпечення максимальної віддачі працівників через мотивацію до праці. Недостатня мотивація 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 діяльності підприємства.

Мотивація ефективної праці не може бути дієвою 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. Для підприємства гостро постає проблема неможливості професійно зростати через нестачу доходу для здобуття необхідного рівня освіти. Така ситуація негативно віддзеркалюється на загальному розвитку підприємства і якості його трудового потенціалу. Витоки такої ситуації вбачаються у недоліках державного регулювання доходів, а також в недостатньому розвитку реального соціального партнерства. Сьогодні у колективних угодах досить рідко приділяється увага питанням професійного зростання працівників, обов'язковості участі підприємства у піднесенні освітньо-професійного рівня персоналу, збереженні здоров'я, стабілізації кадрового складу.

Тому, для розв'язку таких проблем необхідно знаходити ефективні засоби регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.

Для створення мотиваційного клімату на підприємстві доцільно: вибрати справедливую оплату праці; розробити програму нематеріального стимулювання.

Безпосередньо сама мотиваційна програма повинна включати наступні складові (за підсумками роботи за певний період): розробка гнучкої бонусної системи (цінні подарунки, подарункові сертифікати, квитки в театри, кіно тощо), розробка системи моральної винагороди (подяки, публікації про працівників, вдячні листи, пріоритети при плануванні графіків роботи, заміна вищестоящого керівника під час його відсутності тощо), розробка соціального пакету (додаткове навчання чи участь у семінарах, конференціях за рахунок коштів роботодавця, медичне страхування, оформлення підписки на фахові видання тощо). Слід зауважити, що компенсаційний пакет доцільно розробляти по кожній вакансії чи групі виконуваних робіт.

Високих показників по ефективності праці можна досягти завдяки таких дій: з'ясування справжніх бажань співробітників (за допомогою постійного спілкування з ними та постійного зворотного зв'язку); надання широкого спектру можливостей росту та розвитку для співробітників будь-якого рівня; впровадження системи критеріїв та заохочення, які чітко виражають, чого підприємство очікує від працівників, та відповідно їх нагороджують.

Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектра мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності сільськогосподарської праці та ефективності діяльності.

#### Література

1. Гавкалова Н. Л. Мотивація персоналу аграрних підприємств в умовах євроінтеграційних перетворень / Н.Л. Гавкалова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торівлі. – Полтава : ПУЕТ, 2015. – № 1. – С. 137-143.
2. Линдюк А.О. Сучасні проблеми мотивації сільськогосподарської праці / А.О. Линдюк, А.В. Нестерович // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія "Економіка та менеджмент". – 2009. – Вип. 4 (35). – С. 20-26.
3. Харченко Т.М. Альтернативні підходи мотивації найманих працівників у контексті трансформаційних процесів економіки / Т. М. Харченко // Система національного менеджменту в контексті інтеграційного виміру : монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. Л.І. Михайлової. – Суми : ПП Вінніченко М.Д., Литовченко Є.Б., 2014. – 432 с.

## СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК

В умовах формування нових механізмів господарювання орієнтованих на ринкову економіку, дедалі більшого значення набуває мотивація працівників до ефективної та якісної праці. Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованої системи мотивації праці, яка відповідала б інтересам різних категорій працівників та в кінцевому підсумку забезпечувала підвищення ефективності аграрної праці.

Мотивація ефективної праці не може бути дійовою 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. У процесі ефективного використання персоналу особливе значення має матеріальне стимулювання праці.

Мотивація ефективної праці працівників доповнює адміністративне управління і являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси працівників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

Суть сучасних підходів до мотивації ефективної праці полягає в індивідуальному підході, у розширенні сфери діяльності працівника і залученні його в справи організації в цілому. У зв'язку з цим, можна виділити три загальні прийоми мотивації трудової діяльності, що орієнтовані на: 1) працівників; 2) роботу; 3) організацію.

Ефективність системи мотивації повинна оцінюватися за такими параметрами: 1) лояльність персоналу, 2) продуктивність його діяльності, 3) привабливість компанії на ринку праці.

На мотивацію праці в сільському господарстві впливають галузеві особливості здійснення виробничої діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Чинники, що визначають особливості мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах

ЧИННИКИ		
ГАЛУЗЕВІ	ОРГАНІЗАЦІЙНІ	ЕРГОНОМІЧНІ
Сезонність виробництва Процес, пов'язаний із живими організмами Спеціалізація Атмосферний вплив	Організаційно-правова форма господарювання Розмір підприємства Тип розвитку Позиція на ринку	Сезонність праці Складність та важкість праці Умови праці Режим праці Престижність праці

Оскільки, основним джерелом матеріального зацікавлення до праці є заробітна плата, то її рівень щонайменше має забезпечувати задоволення необхідних потреб працівників.

Перелік мотиваційних та стимулюючих елементів, які можуть використовуватися в сільськогосподарських підприємствах для формування мотиваційної системи наведені у таблиці 2.

## Перелік мотиваційних та стимулюючих елементів

Форма мотивації	Зміст стимулюючих елементів
<i>Матеріальна (грошова мотивація)</i>	
Заробітна плата	Оплата праці найманого працівника, включаючи основну (відрядну, почасову, посадову) та додаткову (премії, надбавки, доплати за умови праці, сумісництво, за роботу в нічний час, за керівництво бригадою, оплата та компенсація за відпустку тощо) заробітну плату.
Бонуси	Разові виплати з прибутку підприємства (винагорода, премія, додаткова винагорода), а також бонуси за відсутність прогулів, за заслуги, за вислугу років тощо.
Участь у прибутках	Встановлюється частина прибутку, із якої формується заохочувальний фонд. Розповсюджується на категорії персоналу, які здатні реально впливати на прибуток підприємства (управлінські кадри).
Плани додаткових виплат	Подарунки, субсидії ділових витрат, покриття особистих витрат, побічно пов'язаних з роботою.
<i>Матеріальна (не грошова мотивація)</i>	
Організація харчування	Виділення коштів на: організацію харчування на підприємстві; виплату субсидій на харчування.
Стипендіальні програми	Виділення коштів на освіту.
Програми навчання	Покриття витрат на організацію навчання (перенавчання, підвищення кваліфікації).
Програми медичного обслуговування	Організація медичного обслуговування працівників підприємства (укладання договорів з медичними установами).
Консультаційні служби (центр оцінки персоналу)	Організація консультаційних служб та укладання договорів. Програми житлового будівництва Виділення коштів на власне будівництво або будівництво на дільничних умовах.
Програми пов'язані з вихованням та навчанням дітей	Організація дошкільного та шкільного виховання й навчання дітей працівників підприємства.
Соціальні виплати	Формування «соцпакету», право працівника самостійно обирати форму пільги.
Страховання життя	Страховання життя персоналу, членів його сім'ї за рахунок коштів підприємства.
Програми виплат по тимчасовій непрацездатності	За рахунок засобів підприємства.
Медичне страхування	Як самих працівників так і членів його родини.
<i>Нематеріальна мотивація</i>	
Стимулювання вільним часом	Регулювання часу зайнятості шляхом: надання працівникові за активну та творчу роботу додаткових вихідних, відпусток, можливості самостійно обирати час відпустки; організація гнучкого графіку роботи; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці.
Трудове або організаційне стимулювання	Регулює поведінку працівника на основі виміру відчуття його задоволеності роботою і передбачає наявність творчих елементів у його праці, можливість участі в управлінні, просування по службі в межах однієї й тієї ж посади, творчі відрядження.
Стимулювання, регулююче поведінку працівника на основі вираження суспільного визнання	Вручення грамот, значків, розміщення фотографій на дошці пошани тощо

Отже, встановлено, що керівництву підприємства доцільно звертати увагу на вплив нематеріального стимулювання для спонукання працівників до додаткових зусиль, прояву творчої ініціативи, самовираження з метою підвищення високопродуктивної праці персоналу. Майже не використовуються сільськогосподарськими підприємствами

такі засоби нематеріальної мотивації персоналу, як організація відпочинку, надання путівок, допомога у навчанні дітей, проведення культурних і спортивних заходів та інші, які мотивують працівників до прояву творчої та інноваційної активності, самовираження, визнання. Є доцільним застосування всіх перерахованих вище засобів нематеріальної мотивації.

Крім того, від того наскільки на підприємстві будуть дотримуватися необхідних принципів – загальність, відкритість, непередвзятість залежить поведінка персоналу, а їх інноваційні ідеї будуть спрямовані на підвищення продуктивності і зацікавленості в результатах праці.

Жога Г.О., студ. 2 курсу магістратури  
*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

### **ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ВЕЛИКИХ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

На сьогоднішній день економічна ситуація в Україні має всі ознаки затяжної кризи. Деякі великі державні підприємства також знаходяться у критичному стані. Переважна більшість таких компаній і досі використовує для формування окладів співробітників тарифну систему, яка вже не в змозі об'єктивно відповідати умовам бізнесу. Саме для таких підприємств важливе впровадження більш актуальної системи оплати праці, що дозволить істотно скоротити видатки, сформувати ефективний механізм мотивації персоналу.

Якщо проаналізувати взаємовідносини підприємців та найманого персоналу, то ми бачимо очевидну закономірність: фірма безсумнівно намагається платити з урахуванням своїх цілей, проте лише в такому обсязі, щоб працівник не звільнився, а останній у свою чергу прагне отримувати якомога більше. З цього випливає зрозуміла проблема – дуже складно розробити універсальний метод оплати праці, який враховував би інтереси і роботодавця, і співробітника. Система грейдів, автором якої є Едвард Хей, дозволяє узгодити оплату праці і логіку бізнесу, а також вирішити проблему із недостатньою мотивованістю персоналу. Детально ознайомитись з особливістю застосування системи грейдів для нарахування посадових окладів на вітчизняному підприємстві можна у роботі Сліпанчук С. [3].

На наш погляд, прозорість власних перспектив у компанії є найголовнішою і найвідчутнішою перевагою даної системи для співробітника. Працівник завжди розуміє, які конкретно обов'язки він має перед підприємством, які завдання він має виконувати, в яких часових та якісних рамках має бути виконана робота, щоб його заробітна плата підвищилася. Таким чином система грейдів дає можливість кожному співробітнику фірми отримати уявлення про його можливе кар'єрне зростання, яке супроводжуватиметься і зміною рівня доходів. До того ж, цей рівень доходів залежатиме від його відповідності вимогам посади. Керівництву компанії така система суттєво допоможе в прийнятті рішення щодо індексації заробітної плати і у формуванні меж розміру винагороди на нових посадах. До того ж, в сучасних глобалізаційних умовах, коли ситуація на ринку є мало передбачуваною, застосування методики грейдингу дозволяє фірмі: об'єктивно оцінювати якість роботи та особистий вклад кожного співробітника компанії; не витратити зайвих коштів на високу заробітну плату неефективних працівників лише через їх рівень освіти та/або стаж роботи, без врахування інших важливих критеріїв.

Варто також зазначити, що за наявності на підприємстві служби HR грейдування

посад дозволить відчутно спростити механізм адміністрування корпоративної системи матеріальних стимулів. Впровадження системи грейдів робить підприємство конкуренто-спроможнішим на як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, оскільки вона підвищує «прозорість» компанії для інвесторів. Хоча тарифна система та система грейдів мають певну схожість, адже вони обидві є ієрархічними системами посад, в яких зарплати збудовані за наростаючим принципом, проте існують і суттєві відмінності (табл.1).

Таблиця 1

Ключові відмінності між тарифною системою та системою грейдів для державних підприємств

Тарифна система (ТС)	Система грейдів (СГ)
Єдина тарифна сітка занадто уніфікована, що робить її нездатною враховувати індивідуальні особливості кожної компанії.	Метою методу грейдингу є формування абсолютно оригінальної системи оплати праці, яка враховує специфіку діяльності та унікальність бізнес-процесів.
ТС враховує лише два критерії: стаж роботи та рівень кваліфікації. Залишається багато важливих характеристик посади (співробітника), які не враховані.	Перелік критеріїв, оцінювання роботи кожного співробітника, підбираються індивідуально ще на етапі розробки системи. Окрім цього, він може бути розширений навіть після запуску системи грейдів.
ТС побудована на принципі «жорсткої» ієрархії: від найнижчої ланки робітників до топ-менеджменту компанії.	Хоча грейди і мають ієрархічну побудову, проте фактичне розміщення посад базується на принципі важливості кожної посадової позиції для компанії.
Розвиток персоналу та зростання окладів здійснюється лише вертикально, тобто відсутня можливість зростання працівника в межах однієї посади.	Розвиток персоналу та зростання окладів у СГ здійснюється як вертикально, так і у межах грейду (горизонтально). Це мотивує співробітників приділяти своїй роботі більшу увагу.

[Джерело: розроблено автором]

Звичайно, грейди не можна назвати ідеальним вирішенням проблеми оплати праці та мотивації для будь-якого підприємства, адже така система має й певні недоліки: в основному це велика вартість розроблення та утримання системи грейдів, а також певна суб'єктивність в первісній оцінці складових грейдів та відповідності їм існуючого персоналу. Проте, важливою особливістю великих державних підприємств є можливість залучення великого обсягу коштів для такої системи, який, водночас, складе лише незначну частину від загального обороту компанії.

Отже, у більшості розвинених країн світу системи грейдів використовуються дуже часто, оскільки вони дозволяють узгодити оплату праці із логікою бізнесу, а також вирішують проблему із недостатньою мотивованістю персоналу. Саме через таку націленість на бізнес-середовище ми і рекомендуємо використати систему грейдів українським великим державним підприємствам, які і досі не адаптувалися до сучасних світових економічних процесів. Така система дозволить цим компаніям покращити ефективність та прозорість системи мотивації праці співробітників та зробить їх привабливішим для кваліфікованих спеціалістів, що, як правило, бажають бачити на підприємстві чіткі перспективи власного зростання.

#### Література

1. Воронина Л.П., Язева М.А. Система грейдирування як інструмент управління трудом персоналу ООО «Уралкалий – Ремонт»// Журнал муниципальная экономика и управление. – 2014. – №4(25) – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vestnik.uara.ru/ru/issue/2013/04/31/>.
2. Грیشнова О. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах / О Грیشнова, К Березюк// Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 3-8.
3. Слипанчук С. Система грейдов: методика определения должностных окладов./ С.Слипанчук// Заработная плата. – 2007. – №8 (август). – С.40-53.
4. Черкашина Д, Апгрейд зарплати/ Д.Черкашина// Щотижневик "Контракты". – 2008. – № 48 (листопад). – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://archive.kontrakty.ua/gc/2008/48/24-apgrejdd-zarplaty.html>.

## УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток української економіки потребує перегляду ролі управління за складовими потенціалу підприємства, адже вдале управління позитивно впливає на виробництво, зростання темпів збуту, посилення конкурентних позицій та інші аспекти. Оскільки, загальна результативність економіки залежить від її окремих складових, то управління виробничим потенціалом потребує уточнення та подальшого дослідження.

Формуванню механізму управління виробничим потенціалом підприємства присвятили свої роботи такі вчені-економісти, як: Амоша О.І., Анісімова О.М., Бочаров Н.А., Гончар О.І., Дороніна М.С., Краснокутська Н.С., Савіна Г.Г., Репіна І.М., Куник О.В. та інші. Однак, незважаючи на численні результати, саме питання удосконалення управління виробничим потенціалом в сучасних умовах залишається досить вагомим і актуальним, адже підхід до управління з часом змінюється і економічна наука потребує все нових і нових поглядів на управління та методи його здійснення.

Досліджуючи виробничий потенціал підприємства не можливо обійти увагою питання здійснення ефективного управління цією складовою потенціалу, адже це дало б змогу поетапного дослідження механізму управління виробничим потенціалом.

Структурно-логічна схема формування ефективного управління виробничим потенціалом підприємства, на нашу думку, повинна складатися з теоретичних і практичних основ здійснення управління виробничим потенціалом. Теоретичні основи включають такі етапи: визначення дефініцій поняття, тобто чіткого, короткого, ясного та зрозумілого визначення через, наприклад, сутнісну ознаку; дослідження сутності та змісту поняття «виробничим потенціал» через наукові роботи провідних економістів на основі чого здійснюється узагальнення, тобто останній теоретичний етап, а саме обґрунтування самого визначення думки автора, яке впливає з попередніх двох етапів.

За кожним з теоретичних етапів слідує практичне впровадження основ управління, а саме: розробка концепції управління виробничим потенціалом, сам процес управління виробничим потенціалом та моделі управління розвитком виробничого потенціалу.

Наші попередники, наприклад Н.С. Краснокутська, досліджуючи розробку концепції управління виробничим потенціалом, звертає увагу на необхідність кроків: 1) сформулювати бачення потенціалу, що спиратиметься на базисні уявлення про нього, в нашому випадку варто розглядати саме виробничий потенціал, як основну компоненту загального потенціалу підприємства; 2) здійснити уточнюючий опис потенціалу за понятійно-категоріальним апаратом; 3) описати системно потенціал із визначенням його видових проявів із взаємозв'язками; 4) визначити передумови формування концепції управління виробничим потенціалом та його місця в системі управління діяльністю; 5) визначити методи управління та інструментарій, який би допоміг у прийнятті рішень, а також способів конвертації теоретичних узагальнень в площину практичних рекомендацій [2, с.88].

Дійсно, такі етапи допоможуть найбільш комплексно розробити концепцію управління виробничим потенціалом підприємства, що сприятиме дієвості управління виробничим потенціалом.

Однак, за сучасних умов господарювання досить складним є дієве організування процесу управління виробничим потенціалом, адже саме цей процес потребує включення в себе розробки різноманітних класифікацій чинників та їх аналіз щодо умов розвитку потенціалу, оцінку виробничого потенціалу та ефективне використання і розвиток виробничого потенціалу на майбутнє. Кожен з елементів процесу управління є взаємопов'язаний між собою, адже ефективне здійснення одного сприятиме у

поліпшенні та пришвидшенні роботи іншого елементу. Розробка класифікацій та аналіз чинників повинна включати в себе як зовнішні так і внутрішні впливи на роботу підприємства, адже робота підприємства зазнає постійних змін та підвладна впливам. Чинники можуть стосуватись кожної складової виробничого потенціалу в цілому, та окремо. Також, класифікації варто розробляти з врахуванням напрямків стратегічного розвитку, тому що підприємство може ставити перед собою різноманітні цілі, і саме тому керівництво можуть цікавити різні сфери впливу чинників.

Що стосується оцінки виробничого потенціалу, то для підприємства варто понад усе прорахувати зміни у: матеріальних ресурсах, трудових ресурсах, основних засобах та ін. Також доцільно застосовувати факторні моделі та діагностику прогнозування діяльності. Від правильно здійсненої оцінки виробничого потенціалу підприємства залежатиме наступний етап – ефективне використання та розвиток потенціалу підприємства, що допоможе здобути поставлені перед підприємством цілі.

Отже, здійснення ефективного управління виробничим потенціалом підприємства є складним та трудомістким процесом. Воно є основою формування моделей розвитку потенціалу. Формування структурно-логічної схеми управління виробничим потенціалом містить теоретичні і практичні складові здійснення управління виробничим потенціалом. Для розвитку виробничого потенціалу підприємства варто детально підходити до кожного елементу схеми відповідно до цілей діяльності керівництва підприємства.

#### Література

1. Комарницький І. Визначення важелів управління інноваційним потенціалом соціо-економічної системи регіону/ І. Комарницький/ Інтелект ХХІ № 2, 2015. – с. 72-82.
2. Краснокутська Н.С. Управління потенціалом торговельного підприємства: монографія / Н.С. Краснокутська/. – Харків: Харк. Держ. Ун-т харчування та торгівлі, 2012. – 322 с.
3. Кочетков С. Оценка инновационного потенциала промышленных предприятий / С. Кочетков // Экономист. – 2006. – № 5. – С. 34–38.

Жукова О.Ю., викладач

Національний університет кораблебудування, м. Миколаїв, Україна

### **ЕКОНОМІЧНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПОШИРЕННЯ АУТСОРСІНГУ В УКРАЇНІ ТА В СВІТІ**

Менеджмент підприємств, які працюють на конкурентних ринках, прагне, як мінімум, – утримання позицій, завойованих у минулому, як максимум, – збільшення обсягів продажів та нарощування відносної ринкової частки, що йому належить, звертаючись по допомогу до стратегічного планування. Воно набуває особливого значення для підприємств, що зростають.

Теорія та практика планування накопичила цілу низку різноманітних стратегій, реалізація яких вирішує завдання здобути переваги у ринковому протистоянні за прихильність платоспроможних споживачів [4, 3, 1]. Ми ж зосередимося на проблемі винайденні важелів втілення обрані стратегії у життя. Вибір найкращого з них пов'язаний, по-перше, із проблемою обмежених ресурсів – їх завжди обмаль, безвідносно до того чи йдеться про транснаціональну корпорацію, чи про мале або середнє підприємство, активність якого не поширюється за межі окремого регіону чи навіть міста. По-друге, – з бажаною ефективністю докладених зусиль.

Нашими попередниками [5, 6] висловлено безліч змістовних думок про значення інноваційного піднесення країни, а для його підтримки розроблено чимало державних та регіональних програм. Розробники більшості з них вимушено констатують абсолютно

невтішні прояви у цій сфері: зменшення обсягів впровадження нововведень, виконання науково-дослідних та проектно-конструкторських робіт; домінування у вітчизняній економіці низькотехнологічних продуктів видобувної, паливної, харчової, легкої промисловості, аграрного сектору. Питома вага реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції – і без того не велика – зменшилася з 9,4 % у 2000 р. до двох с половиною відсотків у 2014 р.

Розв'язання проблеми можливе через застосування аутсорсингу – економічних відносин між продуцентом та його бізнес-партнерами в межах господарської кооперації, впорядкованої умовами контракту (договору) з приводу спільної участі сторін у продукуванні виробів або наданні послуг. Погодившись з тим, що воно якнайкраще відбиває природу явища, яке досліджується, отримуємо підстави для наступних узагальнень:

аутсорсинг відбиває у собі наслідки економічного розподілу праці, який набуває поглиблення під впливом глобалізації, розвитку інформаційних цифрових технологій, суттєвого посилення конкуренції між товаровиробниками та вимог споживачів до якості продуктів, які пропонує їм ринок;

аутсорсинг, за будь-яких обставин, – впливає на відносини між зацікавленими у співпраці господарськими партнерами. Причому прагнення до його імплементації є обопільним. Інакше укладання контракту (договору) з розподілом між сторонами обов'язків щодо їх виконання та умов, які мають бути при цьому дотримані, не могло б відбутися в принципі;

аутсорсинг – здатен вирішити певну частину актуальних проблем, з якими стикається наша країна. Вважаємо, що її головний потенціал – навіть не легендарні чорноземи, бо за останні 25 років хижацької експлуатації різноманітними орендарями, яким завжди байдуже було до сівозмін, вони добряче виснажилися. Талановитий, працелюбний та високоосвічений народ – ось ким держава має пишатися і кого повинна всіляко шанувати. Принаймні не заважати його прагненню забезпечувати себе пристойною роботою та відповідними доходами від добре виконаної справи на користь замовника. Тим більше, що при усіх чеснотах українці мають надзвичайно скромні претензії до розмірів оплати своєї праці.

аутсорсинг зарекомендував себе у світі як містоутворююча бізнес-діяльність. Про це свідчить досвід польських Катовіц, Познані, Радома, Гданська (відомого колись центру тамтешнього суднобудування) [2]. Їхні мешканці відгукнулися на прагнення компаній з країн ЄС підвищити ефективність, в тому числі, через здешевлення своїх продуктів. У 56 бізнес-центрах Катовіц у аутсорсингових проектах зайнято 15 тис. осіб. Завдяки знайденому місцю у німецькому ланцюгу поставок, експорт нашого західного сусіда – 46 % від ВВП;

аутсорсинг – нагода зберегти за Україною належне їй місце серед високотехнологічних країн. Нагадаємо: проектування суден здійснюється тривимірними методами, що накладає відбиток в подальшому на процедури будівництва. Спеціальні програмні продукти, які використовують фахівці з інжинірингу, в єдиній базі даних управляють системами опалення, вентиляції, кондиціонування, кабельними мережами та обладнанням, контролюють процеси управління матеріалами аж до їх закупівлі і власне будівництва. Тривимірне проектування раціоналізує увесь робочий процес, дозволяє швидко вносити необхідні корективи в специфікації, максимально задовольняючи вимоги замовників.

#### Література

1. Белоущенко, Я. А. Диверсификация как стратегия развития предпри-ятий. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/54805/Belouschenko-03.pdf?sequence=1>
2. Васильев, А. Аутсорсинг. Польский опыт. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://outsourcing.co.ua/blog/outsorsing/outsorsing-polskij-opyt.html>

3. Дружинин, А. В. Оценка экономической эффективности диверсификации строительных объектов [Текст] / А.В. Дружинин, О.А. Давыденко // Коммунальное хозяйство городов. – № 61. – 2005. – С. 141-144.
4. Ковалёв, А. Сущность диверсификации промышленных предприятий и обобщённые методы оценки её результативности. [Текст] / А. Ковалёв // Економічний аналіз. – 2010 р. – Випуск 5. – С. 111-113.
5. Парсяк, В.Н. Методика аналізу ефективності управління інноваційною діяльністю суднобудівних підприємств [Текст] / В.Н. Парсяк, О.П. Кириченко // Збірник наукових праць НУК. – № 5. – 2014. – с. 94-100.
6. Терьошкіна, Н. Є. Механізм реалізації національної інноваційної стратегії [Текст] / Н.Є. Терьошкіна. Миколаїв: Вид.-во. «Талісман». – 2015. – 424 с.

Журило І.В., к.е.н., доц., Бондар А.В., студ. гр. ЕП-14М  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Аграрний сектор економіки є важливою складовою економічної системи України. Від його стабільного функціонування залежить стан економіки країни та її продовольча безпека. Тому особливої уваги вимагає вирішення проблеми забезпечення високого рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств АПК.

Нині відчувається брак ґрунтовних досліджень, присвячених управлінню конкурентоспроможністю підприємств АПК. Праці вітчизняних і закордонних економістів, переважно присвячено методам оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств. Між тим, керівники вітчизняних підприємств АПК, прагнучи посилити свої конкурентні позиції у складних ринкових умовах, відчувають нагальну необхідність у застосуванні механізму управління конкурентоспроможністю. Цей механізм передбачає перш за все розуміння сутності та підходів до оцінки конкурентоспроможності підприємства.

Не зважаючи на велику кількість визначень поняття «конкурентоспроможність підприємства», які зустрічаються в наукових джерелах, вони мають загальний недолік, пов'язаний з відсутністю системного підходу до досліджуваного питання. Вважаємо, що цей недолік усуває визначення, запропоноване авторами [1]: *конкурентоспроможність підприємства* – це синтетична категорія, що характеризує спроможність підприємства функціонувати та розвиватися відповідно до намічених стратегічних цілей, конкуруючи своїми товарами з іншими учасниками відповідного ринку обігу подібних за основним призначенням товарів у певному інтервалі часу, при існуючому рівні та характері впливу факторів зовнішнього середовища, задовольняючи запити конкретної групи споживачів.

Особливості галузі сільськогосподарського виробництва обумовлюють характер конкуренції між виробниками продукції, яка має такі особливості:

1. Обсяги реалізації зернових, а, отже, і прибутковість господарства залежить, зокрема, від таких об'єктивних факторів, як *природно-кліматичні та сезонні умови*. У сприятливі періоди високої врожайності зернових культур, коли пропозиція перевищує попит, суперництво зростає між всіма виробниками району та навіть області. Виграє той, хто швидше реалізує продукцію за вищою ціною, тому що з часом, в міру насичення ринку, ціна знижуватиметься. У періоди падіння врожайності – навпаки – зерно слід притримати, бо ціна на нього з часом зростає.

2. Найважливішим чинником конкуренції, особливо для сусідніх фермерів, є *оренда землі*. Саме за її рахунок фермери мають можливість значно збільшити площу свого землекористування. Фермерські господарства укладають договори на оренду землі з власниками земельних паїв, як правило, строком від 2 до 5 років, що пояснюється бажанням селян добре вивчити надійність орендаря щодо виконання ним договірних зобов'язань, насамперед стосовно розрахунків за орендною платою. Щоб мати реальні переваги перед конкурентами керівники господарств мають здійснювати орендну плату грошима, по можливості зменшуючи долю розрахунків у натуральній формі.

3. Одним з основних чинників ефективності господарювання та, водночас, вагомим фактором конкурентоспроможності фермерського господарства є його *розмір*. Треба мати на увазі, що розмір господарства повинен формуватися так, щоб забезпечити раціональніше використання машино-тракторного парку, повну зайнятість трудових ресурсів протягом року та гарантувати найбільшу віддачу на одиницю вкладеного капіталу.

4. Вагомим фактором конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства є наявність у ньому *високоосвічених спеціалістів та керівників*.

5. Серед двох чинників, які визначають *конкурентоспроможність аграрної продукції* – якість і ціна цієї продукції, головним є її якість. Вона забезпечує виробнику конкурентні переваги, хоч часто все залежить від ситуації на ринку. При оцінці рівня якості сільськогосподарської продукції основними є показники призначення (біологічна цінність, органолептичні параметри, гігієнічні та токсикологічні характеристики, а також стабільність властивостей). На якість сільськогосподарської продукції, наприклад зернових, можуть впливати певні чинники, що знижують рівень її класності, зумовлюючи, тим самим, сферу застосування цієї продукції.

6. За сучасного *механізму ціноутворення* на ринку сільськогосподарської продукції, держава встановлює цінові межі та визначає рекомендовані ціни. У цих умовах, ціни на зернові, що їх сплачують споживачі та посередники виробникам, є відносно стабільними протягом сезону і залежать від рівня якості, обсягів і періоду продажу продукції. Проведений аналіз показав, що наявність у підприємства сучасного зерносховища, дозволяє якісно збережену продукцію реалізувати у більш пізні періоди, коли ціни на неї різко зростають.

Для оцінки конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства у нинішніх кризових умовах слід обирати, на нашу думку, методичний підхід, який по-перше, не потребує великих витрат коштів та часу для його застосування, а по-друге, передбачає одночасне проведення діагностики кризового стану та загрози банкрутства підприємства.

З цією метою вважаємо за необхідне доповнити систему показників конкурентоспроможності підприємства на ринку показниками-індикаторами його кризового стану та загрози банкрутства. Основними методологічними принципами формування такої системи показників є:

- відповідність системи показників завданням діагностичного дослідження;
- наявність необхідної інформації для розрахунку значень показників, необхідних для динамічного та порівняльного аналізу;
- можливість підбору статистичної бази стосовно рівня та динаміки зміни показників;
- охоплення показниками усіх напрямів та сфер оцінки фінансово-економічного стану підприємства, які відображають кризові явища або передумови для їхнього виникнення;
- оптимальний набір показників з кожного напрямку дослідження, який виключає їхнє дублювання;
- чітке та однозначне визначення нормативних величин показників або їх динаміки.

Враховуючи згадані вище вимоги, ми обрали методику оцінки конкурентоспроможності підприємства, запропоновану авторами [3], відповідно до якої пропонується проведення оцінки конкурентоспроможності підприємства у три етапи:

1. Оцінка конкурентоспроможності продукції.
2. Оцінка критеріїв конкурентоспроможності підприємства.
3. Визначення конкурентної позиції підприємства на ринку.

Дану методику було апробовано на прикладі ТОВ «Агротехнологія-плюс», розташованому у Кіровоградському районі. Воно спеціалізується на виробництві зерна,



Елементи даної матриці розраховуються з використанням наступних даних:

Г – грошові кошти, їх еквіваленти, інші високоліквідні активи;

Н – оборотні активи за вирахуванням товарно-матеріальних запасів;

О – загальний обсяг оборотних активів;

З – поточні зобов'язання.

Базовими елементами цієї матриці є:

$\frac{O}{Z}$  – загальний коефіцієнт покриття (коефіцієнт поточної ліквідності);

$\frac{H}{Z}$  – проміжний коефіцієнт покриття (коефіцієнт швидкої ліквідності);

$\frac{Г}{Z}$  – коефіцієнт негайної (абсолютної) ліквідності.

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 ліквідності. Негативний сенс має значення менше одиниці таких показників:

$\frac{Г_k}{H_k} : \frac{Г_{k-1}}{H_{k-1}} < 1, \frac{Г_k}{O_k} : \frac{Г_{k-1}}{O_{k-1}} < 1$  - зменшення частки високоліквідних активів;

$\frac{Г_k}{Z_k} : \frac{Г_{k-1}}{Z_{k-1}} < 1$  - зниження значення коефіцієнта абсолютної ліквідності, тобто поточні

зобов'язання менше забезпечені високоліквідними активами;

$\frac{H_k}{O_k} : \frac{H_{k-1}}{O_{k-1}} < 1$  – підвищення частки оборотних активів у вигляді товарно-матеріальних

запасів, можливо внаслідок затоварювання складів;

$\frac{H_k}{Z_k} : \frac{H_{k-1}}{Z_{k-1}} < 1$  – зниження значення коефіцієнта швидкої ліквідності, тобто здатності

підприємства покрити зобов'язання за рахунок грошових коштів та дебіторської заборгованості;

$\frac{O_k}{Z_k} : \frac{O_{k-1}}{Z_{k-1}} < 1$  – зниження значення коефіцієнта поточної ліквідності, тобто здатності

підприємства розрахуватися зі своїми кредиторами за рахунок усіх оборотних активів.

Причини погіршення ліквідності можуть бути зведені до двох основних:

1) відставання від запитів ринку (за пропонованим асортименту, за якістю, за ціною і т.д.);

2) незадовільного фінансового керівництва підприємством, коли воно надлишково обтяжується зобов'язаннями.

Перший випадок найбільше відображається на виручці, другий – на прирості маси зобов'язань.

Питання підвищення ліквідності підприємства вкрай важливе. Від цього залежить, як довго зможе витримати організація в непередбачених кризових умовах. Рівень її ліквідності – це один з показників, важливих для потенційних партнерів.

Тому підвищення ліквідності є важливою задачею для власника. Зробити це можна шляхом комплексних рішень, спрямованих на поліпшення фінансового стану фірми та зменшення заборгованостей. Основні заходи, шляхом яких можна забезпечити підвищення ліквідності, такі:

- максимально можливе зменшення вартості дебіторської заборгованості;
- збільшення прибутку;
- оптимізація структури капіталу підприємства;
- зменшення вартості матеріальних активів.

#### 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.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Соболь О.С., студ. гр. ОА-15М  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ПРОБЛЕМИ НАУКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ**

Агропромисловий комплекс України – потужний сектор вітчизняної економіки, який забезпечує населення харчовими продуктами, промисловість – сировиною. Його частка у виробленому національному продукті становить майже 12%, а у загальному обсязі вітчизняного експорту – близько 14%.

Нині, в період світової економічної кризи, АПК при створенні необхідних умов для його розвитку спроможний стати одним з потужних секторів, який зможе вивести вітчизняну економіку з глибокої депресії на шлях стабільного функціонування. Однак, незважаючи на позитивні тенденції, таких умов поки що не створено, а АПК далеко не повністю задовольняє потреби суспільства в своїй продукції.

Загальновідомо, що 1 грн. вартості продукції, виробленої у сільському господарстві, забезпечує необхідні умови для виробництва продукції і надання послуг у суміжних галузях економіки на суму більше ніж на 10 грн. Тому, успішний розвиток галузей вітчизняного АПК буде не тільки важливим чинником подолання негативних наслідків економічної та фінансової кризи, а й слугуватиме розвитку вітчизняної економіки в цілому. При цьому слід зауважити, що рівень розвитку агропромислового комплексу країни значною мірою залежить від стану його наукового забезпечення.

Можливості наукового забезпечення аграрною наукою розвитку галузей АПК обмежуються низьким рівнем фінансування наукових досліджень. Нині в Україні фінансування аграрної науки здійснюється практично в обсягах, які покривають лише соціальні і частково комунальні витрати. Решту комунальних виплат наукові установи вимушені покривати за рахунок коштів, зароблених у результаті інноваційної діяльності. У зв'язку з цим зменшуються можливості відновлення матеріально-технічної бази наукових установ.

Сучасна вітчизняна аграрна наука, функціонуючи в ринкових умовах, вимушена використовувати в основному обладнання і прилади, придбані двадцять-тридцять років тому.

Вирішення проблеми збільшення обсягів виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції потребує наукового обґрунтування розв'язання питань удосконалення структури сільськогосподарського виробництва, механізмів економічних взаємовідносин, зокрема між виробниками сільськогосподарської сировини та переробною галуззю, створення біологічних і фізичних об'єктів сільськогосподарського призначення, які матимуть кращі показники. Вирішенню зазначених питань сприятиме розроблення необхідних технологічних рішень і відповідної документації.

Окрім того, є необхідність розв'язати інші важливі галузеві проблеми, які в перспективі впливатимуть на ефективність розвитку АПК в цілому, а саме: формування науково обґрунтованих прогнозів щодо можливих наслідків змін клімату і процесів опустелення, деградації земель сільськогосподарського призначення, використання

водних ресурсів, генетично модифікованих організмів (ГМО), їх впливу на безпеку розвитку сільськогосподарських культур і бур'янів, комах, а також впливу вироблених з використанням ГМО кормів на здоров'я тварин і безпечність споживання продукції тваринництва для людей. Пріоритетним стає завдання ширшого використання в АПК біоенергетичних поновлюваних ресурсів.

Не менш актуальними залишаються проблеми створення техніки нового покоління і розроблення новітніх технологічних процесів виробництва сільськогосподарської продукції з використанням нанотехнологій.

Потребує невідкладного вирішення проблема охорони, відтворення і підвищення родючості ґрунтів, відновлення меліорації земель, екологічно безпечного та збалансованого розвитку сільськогосподарських територій тощо.

Необхідно відмітити, що в агропромисловому виробництві провідних країн світу відбулися кардинальні зміни в технологіях та виробничих відносинах. Наприклад, у США і ЄС значні інвестиції в сільськогосподарське машинобудування та оснащення машинно-тракторного парку технічними засобами нового покоління дали можливість перейти на досконаліші технології виробництва продукції, дозволили зменшити питомі витрати енергії на виробництво сільськогосподарської продукції. Зазначені чинники сприяли збільшенню обсягів виробництва харчових продуктів.

Успішне вирішення зазначених проблеми можливе за умови розвитку АПК на інноваційній основі, що передбачає: ефективне наукове забезпечення розвитку галузей агропромислового виробництва, здійснення необхідного державного протекціонізму та залучення значних інвестицій приватного капіталу. Необхідно відмітити, що на сучасному етапі зростає комерційна цінність комплексних наукових розробок, результати впровадження яких є більш прогнозованими і ефективнішими, ніж використання галузевих інновацій.

Отже, подальший розвиток вітчизняної аграрної науки потребує державного вирішення питань щодо:

- фінансового забезпечення оновлення матеріально-технічної бази;
- приведення рівня заробітної плати науковців з урахуванням їх кваліфікації до рівня оплати праці зарубіжних колег;
- закріплення в наукових установах перспективної молоді шляхом створення їм сприятливих побутових умов, зокрема, забезпечення житлом;
- фінансового забезпечення стажування науковців у провідних наукових центрах.

Таким чином, будуть нарощуватися обсяги виробництва сільськогосподарської продукції та її експортної складової, підвищиться якість харчових продуктів, а їх показники будуть доведені до міжнародних стандартів, збільшиться кількість робочих місць та поліпшаться умови праці, прискориться соціальний розвиток села, а також зменшиться негативний вплив агропромислового виробництва на довкілля. Впровадження у виробництво нових наукових розробок сприятиме підвищенню життєвого рівня населення.

Зоря К.В., студ. 3 курсу

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Пасека С.Р.*

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

## **ПРОЦЕСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕСТОРАННИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ**

В умовах ринкового господарювання і конкурентної боротьби заклади ресторанного господарства (ЗРГ) можуть досягти успіху за умов ефективного менеджменту. Одним

з основних сучасних підходів до управління є процесний підхід, який визначає, що управління являє собою серію безпосередніх взаємопов'язаних дій. Підприємство являє собою систему, усередині якої протікає безліч взаємозв'язаних процесів, які своїм функціонуванням визначають стан всієї організаційної системи. Дії професійного менеджера знаходяться в логічно послідовному ланцюзі всього виробничого процесу, коли задіяні ресурси перетворюються і знаходять іншу форму [3].

Менеджмент ресторанного господарства являє собою систему принципів і методів розробки та реалізації управлінських рішень, пов'язаних з усіма основними аспектами діяльності підприємства ресторанного господарства [5].

Досягнення і підтримка певного рівня якості в рамках організації залежить від процесного підходу до управління якістю, покликаних забезпечити розуміння і задоволення потреб замовника. Досягнення певного рівня якості робить необхідним дотримання принципів якості на всіх рівнях в організації, а також постійний аналіз і поліпшення, створення системи управління якістю. Важливого значення набуває у ресторанні ефективно розроблена організаційна структура, у якій кожен відділ відповідає за процес і його поліпшення. Щоб реалізувати принцип процесного підходу для надання додаткових послуг (процес) в ресторані необхідно:

- визначити процес досягнення бажаного результату;
- встановлення і вимірювання «входу» та «виходу» процесу;
- узгодити процес з функціями організації;
- оцінити можливі ризики;
- чітко розподілити повноваження, відповідальність і підзвітність в управлінні процесом;
- визначити внутрішніх і зовнішніх споживачів і постачальників, інших учасників процесу;
- сконцентрувати увагу в процесі прийняття рішення на етапах процесу, потоках, засобах виміру, потреб в навчання, обладнанні, методології, інформації, матеріалах і інших ресурсах, необхідних для досягнення бажаного результату.

Але найважливішим є оптимізація використання ресурсів в кожному виділеному процесі, що базується на суворому контролі за використанням всіх видів ресурсів та пошуку можливостей для зниження витрат на надання послуг [1]. Складові частини процесу, якими управляє керівник, і є ресурсами. З впровадженням процесного підходу до управління ЗРГ буде мати наступні можливості:

1. Процесний підхід дозволяє оптимізувати систему управління, зробити її прозорою для керівництва і здатною гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища.

2. Процесний підхід дозволяє отримати та використати систему показників і критеріїв оцінки ефективності управління на кожному етапі виробничого ланцюга.

3. Процесний підхід забезпечує впевненість керівництва організації в тому, що існуюча система управління націлена на постійне підвищення ефективності і максимальне врахування інтересів зацікавлених осіб.

4. Розроблена і впроваджена система управління бізнес-процесами (СУБП) забезпечує реалізацію в організації процесного підходу у відповідності з вимогами МС ІСО 9000:2000 і отримання відповідного сертифікату. Така організація отримує конкурентні переваги на ринку послуг.

5. Впровадження процесного підходу до управління і побудови системи менеджменту якості гарантує чітко визначений порядок і відповідальність за розробку, узгодження та ведення документації.

6. Основою процесного підходу до управління є прийняття рішень, заснованих на фактах, тому велике значення має наявність в організації інформаційної системи. Впроваджена в організації інформаційна система дозволяє отримати керівництву процесів об'єктивну інформацію для ведення управління в тому випадку, якщо вона

будується на основі процесного підходу [2].

Процесний підхід до управління сьогодні один з небагатьох способів для організації залишатися конкурентоздатною. Даний підхід примушує менеджерів компанії звернути увагу на взаємодію учасників процесів, оскільки через їх невизначеність відбуваються найбільші втрати інформації і часу, що безпосередньо ведуть до фінансових втрат. Формалізація і автоматизація процесної структури дасть можливість досягнення загальної мети організації, при цьому найефективнішим способом [4].

Отже, процесний підхід до управління у закладах ресторанного господарства є важливим і ефективним, оскільки забезпечує раціональне використання ресурсів, дозволяє узгодити процес з функціями організації і оцінити можливі ризики. З іншого боку, процесний підхід дозволяє оптимізувати систему управління, зробити її прозорою для керівництва і здатною гнучко реагувати на зміни зовнішнього середовища. Він надає можливість підприємству впровадити інформаційну систему, яка забезпечить ефективність прийняття управлінських рішень, реалізувати багато можливостей щодо безперебійної та злагодженої роботи закладу, а це, в свою чергу, дозволить йому конкурувати у ринковому середовищі.

#### Література

1. Розробка системи управління якістю додаткових послуг в ресторані.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referat-web.com/Розробка-системи-управління-якістю-додаткових-послуг-в-ресторані.html>.
2. Савченко Т. В. Застосування процесного підходу до управління закладом ресторанного господарства / Т. В. Савченко, Я. В. Смітюх // Системи управління. –2012. – Вип. 14. –С. 49–52.
3. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок використання процесного підходу [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://revolution.allbest.ru/management/00234762\\_0.html](http://revolution.allbest.ru/management/00234762_0.html).
4. Поняття процесного підходу до діяльності організації підходу [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/34\\_NIEK\\_2010/Economics/75140.doc.htm](http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2010/Economics/75140.doc.htm).
5. Жарко І. В. Менеджмент підприємств ресторанного господарства: навч. посіб./ І. В. Жарко. – Харків, 2008. – 268 с.

Івженко А.В., бізнес-консультант

Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.

## МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ КОНСАЛТИНГОВИХ КОМПАНІЙ

На сучасному етапі розвитку підприємництва консалтинг є надзвичайно актуальною послугою для компаній малого, середнього та великого бізнесу. Консалтингові фірми спеціалізуються на наданні різноманітних послуг щодо оптимізації бізнес-процесів підприємств різних видів діяльності. Зі зростанням підприємницької конкуренції менеджмент компаній все більш звертається за допомогою до професійних консультантів. Також слід зазначити, що все більше консалтингових компаній надають професійні послуги, спираючись на стандарти діяльності, що затверджені в цій сфері. Використання таких стандартів підвищує ефективність і якість послуг, та водночас висуває високі вимоги до персоналу компанії.

Тому важливою складовою успішної діяльності консалтингової компанії є рівень кваліфікації її персоналу. Компанії, що є лідерами галузі консалтингу, мають цілеспрямовану систему заходів щодо підвищення рівня розвитку кожного працівника та удосконалення його професійних здібностей.

Унаслідок швидкого застарівання професійних знань виникає потреба неперервного підвищення кваліфікації працівників, орієнтованих на генерування, сприйняття та підтримку інновацій. Завдання менеджменту персоналу полягає в максимальній ефективності інвестицій у підвищення кваліфікації персоналу та його соціальний

розвиток. При прийнятті рішень щодо інвестицій у людський капітал, підприємство може прогнозовано впливати на ряд чинників, серед яких зростання продуктивності праці, збільшення частки висококваліфікованої праці та, відповідно, якісного й кількісного вираження продуктивних і процесних інновацій, зниження плинності кадрів тощо. [2]

Як показує практичний досвід, для забезпечення ефективності варто обирати найбільш доцільні методи розвитку персоналу. Основні з них такі:

1. Методи формування й розвитку кадрового потенціалу колективу:

– методи організаційного розвитку, удосконалення організаційних структур, складання штатного розпису;

– методи поліпшення фірмового стилю управління;

– методи роботи конфліктного менеджера, що сприяють міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;

– техніка групової роботи менеджера.

2. Методи розвитку потенціалу кожного працівника:

– методи підготовки й перепідготовки робітників, фахівців і керівників;

– методи підвищення кваліфікації за межами організації;

– фірмові одноденні або тижневі семінари;

– конференції, групові дискусії;

– індивідуальні менеджмент-тренінги (вирішення разом з ученими конкретних господарських завдань);

– модернізація, або методи вирішення проблем у процесі творчої дискусії без права вето у модератора (людини, що веде дискусію), як, наприклад, це роблять у популярних телепередачах;

– система методів сприяння розвитку та творчості (ділові ігри тощо) [3]

Одним з основних питань розвитку персоналу є своєчасне визначення потреби працівника в удосконаленні його професійних знань та навичок, оскільки невідповідність кваліфікації працівника складності роботи негативно вплине на ефективність виконання поставлених перед ним завдань.

Тому менеджменту компанії слід постійно контролювати рівень знань та професійної ефективності свого персоналу та впроваджувати оптимальні методи розвитку персоналу за такої необхідності. У табл. 1 наведено порівняльний аналіз методів розвитку персоналу, які застосовуються у консалтингових компаніях.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз методів розвитку персоналу

Кількість учасників	Місце проведення навчання		
	Всередині компанії		Зовні компанії
	Внутрішній викладач	Зовнішній викладач	
Групове навчання	- семінари - групові дискусії	- семінари - тренінги - курси - групові дискусії - ділові ігри	- семінари - тренінги - курси - конференції - ділові ігри
Індивідуальне навчання	- індивідуальний менеджмент-тренінг - ротація / стажування - наставництво - самоосвіта	- коучинг - індивідуальні менеджмент-тренінг - ділові ігри	- індивідуальний менеджмент-тренінг - семінари - тренінги - курси - конференції - ділові ігри

Джерело: розроблено автором

Важливо наголосити, що останнім часом з'явилося багато нових можливостей, які розширюють масштаби розвитку персоналу та дають змогу ефективніше використовувати виділені для цього кошти. Передусім це вебінари, онлайн-навчання, дистанційне стажування тощо. Впровадження інноваційних методів розвитку персоналу консалтингових компаній поліпшує ефективність їх роботи та загалом підвищує конкурентоспроможність на ринку консалтингу.

#### Література

1. Гришнова О. А., Полив'яна Н.М. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможного підприємства / Науковий вісник ЧДДЕУ – 2009. – № 1 (2) – С. 69.
2. Гришнова Е. А Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – №1(21). – 2014. – С. 85–96.
3. Ткаченко А.М., Марченко К.А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення / Економічний вісник Донбасу – 2014. – № 1 (35) – С. 194-195.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Електронний ресурс]: навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – С. 251-271 – Режим доступу : <http://library.if.ua/books/104.html>

Казюка Н.П., асистент  
ПВНЗ «Галицька академія», м. Івано-Франківськ, Україна

### **СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ**

Дослідження структурних змін зайнятості населення за нинішніх реалій соціально-економічного розвитку України та економічної кризи є надзвичайно актуальним, оскільки зайнятість є основою для відтворення трудового потенціалу, а запровадження активних заходів державного механізму регулювання і розширення зайнятості, сприятиме скороченню рівня таких негативних соціально-економічних наслідків як безробіття та бідність.

Особливо гостро проблема структурних змін зайнятості населення постає в розрізі окремого регіону, адже за ступенем соціально-економічного розвитку регіони України досить диференційовані. Ця підстава ставить вимогу застосування нових шляхів вирішення проблеми структурних змін зайнятості населення відповідно до потреб окремого регіону. «Процес трансформації зайнятості пов'язаний зі зростанням економічної ролі сфери послуг у сучасному постіндустріальному суспільстві, формування якого у розвинутих країнах світу почалося у 60-70 рр. ХХ ст.» [1, с. 10]. Описані тенденції обумовлені появою та розширенням системи нових інформаційних технологій, які, з одного боку, є активним засобом поступального розвитку сектору послуг, а з іншого, - чинником структурних зрушень у сфері зайнятості, появою та активізацією розвитку нових її видів та форм. Зміни секторальної структури економіки у ході поетапного розвитку обґрунтували Ж. Фурастьє [2] і С. Кузнец [3]. Вони визначили, що на доіндустріальному етапі в первинному секторі було зайнято 80% економічно активного населення, у вторинному та третинному – по 10%. У період індустріалізації зайнятість у первинному секторі скорочується до 50%, значно зростає частка вторинного сектору за незначного збільшення третинного. Оптимальної структури суспільства на постіндустріальному етапі можна досягнути тоді, коли у третинному секторі економіки буде зайнято 85% економічно активного населення, у вторинному – 10%, у первинному – 5%. На думку зазначених авторів, головним чинником структурних секторальних зрушень в економіці виступає різниця в темпах зростання продуктивності праці між секторами.

В процесі становлення постіндустріального (інноваційного) суспільства

трансформується сфера зайнятості. При цьому потрібні докорінні структурні зміни, що породжені функціональними завданнями кожної із галузей економіки та перспективами їх розвитку. Інноваційний тип зайнятості характеризується перш за все появою складових інноваційної праці, які сприятимуть покращенню пристосованості зайнятого населення до потреб високотехнологічної економіки.

Неоднорідний розвиток сфер економічної діяльності та галузей економіки під дією цілого ряду факторів обумовив значні зрушення у галузевій структурі та динаміці зайнятого населення. Так, кількість зайнятих осіб Карпатського регіону скоротилась на 21,8 тис. осіб (з 2499,8 тис. осіб у 2005 р. до 2478 тис. осіб у 2014 р.). При цьому кількість безробітного населення збільшилась на 1,7 тис. осіб (з 233,5 тис. осіб до 235,2 тис. осіб відповідно) [4]. Це свідчить про загрозливі тенденції на ринку праці Карпатського регіону. В структурі зайнятості економічно активне населення займає 60,5 %, економічно неактивне – 39,5 %. На ринку праці Карпатського регіону присутні ознаки гендерної сегрегації: у структурі зайнятого населення 55,6 % займає категорія зайнятих чоловіків і тільки 44,4 % - зайнятих жінок [5].

Згідно трисекторної концепції зайнятості в регіоні відбулися такі трансформації: у 2014 р. порівняно з 2012 р. скоротилась зайнятість в первинному секторі (сфера сільського господарства) економіки (на 0,3 %); у вторинному секторі (промисловість та будівництво) спостерігається зниження показника на 0,5 %; у третинному (сфера послуг) – відбулося незначне підвищення досліджуваного показника (на 0,2 %). Ці процеси свідчать про деструктивні тенденції на ринку праці Карпатського регіону, оскільки зростання зайнятості у сфері послуг відбувається за рахунок підвищення кількості зайнятих у секторі торгівлі, при цьому відбувається скорочення галузей промисловості і будівництва (і відповідно, кількості зайнятих у них), в той час, коли у економіці високорозвинутих країн зростання частки зайнятих відбувається не за рахунок тотального закриття та обмеження діяльності підприємства, а завдяки розвитку інноваційної складової праці, автоматизації виробничих процесів, впровадженню інновацій у виробництво.

Забезпечення інноваційної структури зайнятості повинно стати одним із елементів системи забезпечення сталого розвитку економіки регіону. Цей напрям розвитку повинен включати не тільки зростання зайнятості, але й стимулювання відновлення раніше втрачених робочих місць у сфері матеріального виробництва, сфері послуг, освіти, науці, розвитку системи охорони навколишнього середовища, малого та середнього підприємництва, зростання нових форм самозайнятості на базі оновлення техніки та технологій, інновацій в організації виробництва та функціонуванні економіки.

#### Література

1. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. - № 2. – С. 10-13.
2. Фурастьє Ж. Великая надежда XX века / Ж. Фурастьє. – М. : Наука, 2001. – 183 с.
3. Kuznets S. Quantitative aspects of the economic growth of nations: II, Industrial distribution of national product and labor force / S. Kuznets // Economic Development and Cultural Change, Supplement to vol. 5, no. 4, July, 1957, p. 1–110.
4. Регіони України 2015. Стат. збірник / І.М. Жук. – Державна служба статистики України. – Ч 1. – К. – 2015. - 305 с.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## **ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКОГО ТЕПЛОВОЗРЕМОНТНОГО ЗАВОДУ»**

Система залізничного транспорту України є важливою для економічного розвитку країни, оскільки залізниці України на даному етапі розвитку повністю забезпечують потреби населення й економіки країни в перевезеннях і покликані надалі сприяти підйому економічного розвитку держави. Залізнична галузь незалежної України щорічно забезпечує перевезення понад 300 млн. т. вантажів та біля 500 млн. чоловік.

Підприємства тепловозремонтної галузі забезпечують функціонування залізничної системи України. Розмір ринку тепловозремонтної галузі становить 1420,980 млн. грн.. Стадія життєвого циклу галузі - стагнація і спад, викликана загальною ситуацією в економіці України. Але зростання економіки в цілому викличе зростання замовлень для залізниці. В галузі відбувається інтеграція назад. Підприємства даної галузі виготовляють комплектуючі для проведення ремонтів та будування власних вагонів та локомотивів.

Зовнішні чинники, що впливають на економічний стан машинобудівного підприємства:

- криміналізація стосунків між державними установами і бізнесом, розподілення між кланами найприбутковіших секторів економіки України;
- розвивається нечесна конкуренція через те, що різні підприємства мають різні пільги та підтримку з боку держави;
- існуюча система державного регулювання діяльності залізничного транспорту недостатньо ефективна;
- сполучення функцій господарської діяльності й державного регулювання в одному галузевому органі державного керування стримує розвиток ринкових відносин у галузі й перешкоджає розвитку конкурентного середовища;
- непрозорість системи оподаткування;
- корумпованість державного апарату управління;
- інші.

Основним фактором, що впливає на діяльність досліджуваного підприємства є корупція. Покажемо це на прикладі досліджуваного підприємства ПАТ «Гайворонського тепловозремонтного заводу».

Високий рівень корумпованості тепловозремонтної галузі та системи підприємств Укрзалізниці перешкоджає діяльності досліджуваного підприємства. Основна продукція, яку виготовляє ПАТ «ГТРЗ», - це пари великих зубчастих коліс. Ціна реалізації підприємством виготовленої продукції становить 18 200 грн., при цьому якість продукції відповідає всім необхідним технологічним вимогам, що на даний час дуже не просто. На підприємстві є термічні операції, не всі підприємства галузі можуть це зробити. Тим не менш собівартість продукції є достатньо невисокою. Така ціна досягається за рахунок низького рівня оплати праці, підприємство обмежене в можливості оновлювати устаткування і розвитку. А кінцевий споживач – Укрзалізниця отримує дану продукцію за ціною 34 100 грн. Факт недоотримання прибутку підприємством суттєво впливає на можливості стратегічного розвитку досліджуваного підприємства. Це не дає можливості підприємству нагромадити кошти, оновити фонди та підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому.

Досліджуване підприємство має ряд конкретних недоліків, які потрібно усунути,

але й має суттєві конкурентні переваги, що допомагають займати лідируючу позицію на ринку, основним з яких є низька ціна на продукцію, що цікавить споживачів, за прийнятною якістю. На власному контрольованому сегменті ринку підприємство займає лідируючу позицію.

Динаміка обсягів реалізації продукції в галузі помітно знизилась. А динаміка обсягів реалізації досліджуваного підприємства помітно зросла порівняно з ситуацією, що склалася в галузі. Загальна рентабельність підприємства у звітному періоді становить 1,98%, а за аналогічний період попереднього року становить 1,58%. Рентабельність підприємства зростає, але дуже поволі. Незважаючи на недоліки, підприємство намагається нормально функціонувати та отримувати прибуток.

Присутність корупційної схеми, що не лише перешкоджає нормальній та ефективній діяльності підприємства, а й розвитку економічної та соціальної сфери українського суспільства та держави в цілому. Корупція як ракова пухлина, що нищить кожну клітину української економіки. А клітинами економіки є підприємства, які намагаються функціонувати та досягати своїх цілей за рахунок своїх можливостей та всупереч перешкодам.

Основним завданням має бути подолання корупції як явища та знищення корупційних схем, що пронизують галузь машинобудування. Основну роль у цих перетвореннях повинна відіграти держава.

#### Література

1. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні (методологія оцінки та механізми забезпечення): монографія / О. І. Барановський. — К.: Київ.нац.торг-екон.ун-т, 2004. — 759 с.
2. Васильців Т.Г. Чинники та джерела загроз економічній безпеці підприємства / Т.Г. Васильків, М.Б. Пасічник // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник НЛТУ України. — 2008. — Вип. 18.10. — С. 128-135.
3. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / [В.Л. Ортинський, І.С. Керницький, З.Б. Живко та ін.]. — К.: Правова єдність, 2009. — 544 с.
4. Калина А.В. Економіка підприємства: Навч. посібник / А.В. Калина, А.А. Котвицький, О.З. Стожок. — К.: Знання України, 2007. — 324 с.
5. Кириченко О.А. Методологічні основи економічної безпеки суб'єктів господарювання в трансформаційній економіці / О.А. Кириченко, Ю.Г. Кім // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 12. — С. 53-65.

Кіриченко О.В., асистент

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ТРАНСФОРМАЦІЯ КАТЕГОРІЇ «ПОТРЕБА» У КОНТЕКСТІ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

Досліджуючи проблему мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу, мотивацію трудової діяльності розглядають як складний процес, що формується під впливом багатьох факторів: потреб, цілей, мотивів, стимулів, мотиваційних чинників, управлінських дій тощо. Трудова мотивація тісно пов'язана з такими поняттями, як соціально-економічне середовище, корпоративна культура, задоволеність працею.

В сучасних роботах та дослідженнях в галузі мотивації трудової діяльності відсутня єдина думка щодо визначення даних понять, їх взаємозв'язку та ролі в процесі формування, розвитку та управлінні мотивацією до праці. Аналіз наукових джерел дозволив виявити велику різноманітність підходів щодо тлумачення сутності поняття «потреби» – від суто біологічних до соціально-економічних та філософських [2, с. 164].

В сучасних наукових виданнях автори характеризують потребу як стан живої істоти, який виявляє залежність від конкретних умов її існування і породжує активність по

відношенню до цих умов [2, с. 165]; те, що викликає дискомфорт внутрішнього стану людини, впливає на її поведінку і мислення, є достатньо загальним для різних людей, але в той же час має певний індивідуальний прояв у кожній людині [5, с. 201]; відчуття нестачі чогось, необхідність у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи [4, с. 12]; необхідність присвоєння сприятливих умов або запобігання несприятливим умовам для відтворення самого себе як фізіологічної, психічної і соціальної істоти, оскільки вони висловлюють природну реакцію людини на всю сукупність умов його життя; нестаток чого-небудь у людини, що приводить людину в стан загальної готовності до дії; як відображення у свідомості людини нужди в чомусь організму (біологічні потреби) і особистості (соціальні і духовні потреби), яке викликає внутрішню напругу (стан потреби) і призводить до психічної активності, спрямованої на пошук необхідного для досягнення цілі об'єкта; об'єктивно заданий зв'язок індивіда та середовища, необхідна умова його життєдіяльності.

Аналогічно поняттю «мотивація» різні погляди на сутність потреб можна пояснити багаторівневим підходом до їх тлумачення представниками економічної, психологічної і соціальної наук. Враховуючи аспекти трудової діяльності з точки зору економічної науки потреби прийнято вважати як нужду в чому-небудь, об'єктивно необхідному для підтримання життєдіяльності та розвитку організму, особистості та соціальної групи.

В психології управління потребу розуміють як стан індивіда, пов'язаний з відчуттям необхідності чогось важливого для існування й розвитку людини. У соціологічних науках потреби – це турбота індивіда про необхідні засоби і умови власного існування і самозбереження, прагнення до сталого збереження рівноваги із середовищем проживання (життєвого і соціального).

Узагальнюючи наукові підходи до тлумачення поняття «потреба» Ільїн Є.П. класифікує її визначення як нужда; потреба як предмет задоволення нужди; потреба як відсутність блага, як цінність; потреба як необхідність; потреба як стан, зауважуючи на необхідності застосування системного підходу та характеризувannya потреби як відображення в свідомості нужди (бажаності чогось в даний момент), що нерідко переживається як внутрішня напруга (потребнісний стан) і спонукає психічну активність, пов'язану з цілепокладанням [3, с. 32].

На основі аналізу публікацій щодо мотиваційного управління трудовою діяльністю персоналу нами доповнено класифікаційні групи характеристики поняття «потреба» такими визначеннями, як сукупність природних процесів, що відбуваються в біоенергетичній системі людини й дозволяють цій складній мегасистемі як задовольняти її здібності, виходячи із природного потенціалу, так і визначати свої позиції в навколишньому середовищі; динамічний комплекс невідповідностей між бажаними й реальними відчуттями індивіда, що обумовлює прагнення до досягнення певного результату й забезпечення нормальних умов для життєдіяльності й розвитку [1, с. 62]; спрямованість на здійснення певних дій для підтримки життєдіяльності, глибокі неусвідомлені установки людини на самозбереження та забезпечення власної біологічної та соціальної цілісності; обмеженість індивіда в чому-небудь необхідному для його існування і розвитку, досить загальному для різних людей, але в той же час має певне індивідуальний прояв у кожній людині.

На наш погляд, встановлення сутності потреб як фундаментального поняття теорії мотивації необхідно будувати на основі комплексного міждисциплінарного підходу, який дасть змогу більш повно висвітлити їх зміст. Отже, під потребою ми розуміємо психофізіологічний стан людини, що спричинює активну трудову поведінку задля досягнення мети, що може задовольнити цю потребу.

#### Література

1. 1. Вознюк А. Термінологічний аналіз поняття "мотиваційна система управління промисловим підприємством" / А. Вознюк // Схід. — 2009. — № 7 (98). — с. 58-66.

2. Загальна психологія. Навч. посіб. / [Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В.] – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 296 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.
4. Колот А. М. Мотивация персонала [Текст] : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2011. - 397 с.
5. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. Б. Моргулець. - К. : Центр учбової літератури, 2012. - 383 с.

Коваль Д.Ю., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., ассистент  
ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»,  
г. Полтава, Украина

## ПРОЕКТ "ВЕНЕРА" ЖАКА ФРЕСКО КАК ОСНОВА НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОРЯДКА

Изучить проект “Венера” нас побудило мнение о том, что современная рыночная экономика, которая включает в себя экономики большинства стран на планете – от самых развитых до самых коррумпированных – изжила себя и не в состоянии поддерживать субъектов ее процессов. К основным преимуществам рыночной экономики относят эффективное распределение ресурсов, экономическую демократию – свободу выбора и действий потребителей и покупателей. По данным ООН за 2012 год, количество безработных составляет 1,2 млрд., также мы имеем тенденцию к увеличению количества таких людей. Они живут с доходом около 1,25 доллара в день. Следовательно, мы поддаем сомнению то, что рыночная экономика эффективно распределяет ресурсы между ее участниками. Также следует отметить, что люди, живущие за чертой бедностью, имеют достаточно условную свободу на рынке с развитыми товарно-денежными отношениями. Именно поэтому мы предлагаем альтернативу. Именно этой альтернативой является проект “Венера”, основанный в 1975 году Жаком Фреско. Теперь ответим на вопрос, что же такое проект “Венера”. Это международная организация, занимающаяся реализацией технократического проекта, направленного на достижение мирной, устойчивой, постоянно и стабильно развивающейся глобальной цивилизации, через переход к всемирной ресурсо-ориентированной экономике, всеобщей автоматизации, внедрению всех последних научных достижений во все области жизни человека и применению научной методологии принятия решений.

В основу метода развития заложена интенсивная автоматизация, которая значительно урежет покупательную способность большинства людей. Весь процесс пойдет по кривой Гаусса (рис.1)

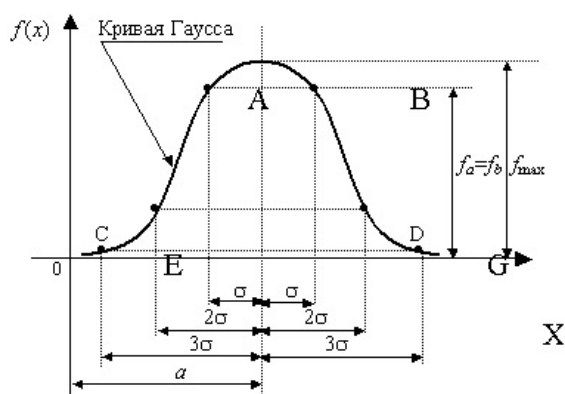


Рис.1 Кривая Гаусса

Следовательно, мы можем сделать следующий вывод: технологическое развитие является естественным эволюционным процессом, который должен улучшить качество жизни людей, но при более глубокой автоматизации уровень покупательной способности людей будет стремительно падать, что приведет к тотальной бедности и ухудшению качества жизни. Именно поэтому проект “Венера” ставит перед собой следующие задачи: искоренение дефицита, который порождает денежная система; очистку от загрязнений планеты; создание новых городов и инфраструктуры.

Мы предлагаем следующий механизм решения поставленных перед проектом задач:

1. Искоренение дефицита, который порождает денежная система. В первую очередь, основной задачей является полная инвентаризация ресурсов. К ним относятся физические ресурсы, персонал, производственные мощности и потребности людей. Следующий этап для искоренения дефицита – необходимость признать ресурсы планеты общим достоянием человечества, с помощью компьютерных программ распределить необходимое количество ресурсов каждому, исходя из результатов инвентаризации. Помимо устранения дефицита, данная система позволит устранить такие проявления преступности как воровство, коррупция, так как при достаточном количестве ресурсов в этом нет никакой необходимости, и компьютеру невозможно дать взятку.

2. Очистка от загрязнений планеты. В первую очередь, мы объединим ученых разных областей, таких как океанология, ботаника, физика, анатомия и других, для тщательного изучения проблемы загрязнения среды. При отсутствии корпораций, которые работают ради своей прибыли, мы сможем изобретать новые виды очистки среды, и конкуренция не будет нам мешать. На данный момент для очистки среды и предотвращения ее загрязнения мы рассматриваем приоритетную ставку на альтернативные виды энергии, такие как солнечные панели, геотермальная энергия и прочие. Они на данный момент занимают 5% всей потребляемой энергии человечеством и уже используются в 80 странах мира. Например, в США в 2009 году было произведено 13% энергии из альтернативных источников, в Австралии – 8%.

3. Создание новых городов и инфраструктуры. Для создания новых городов, дабы миновать лишней растраты ресурсов, мы считаем необходимым извлечь материалы из старых сооружений и городов, кроме тех, которые представляют архитектурную ценность. Инфраструктура и города будут основаны на модели динамического равновесия, что значит функционирование с наивысшей эффективностью без пренебрежения окружающей средой. Легкие и прочные строительные блоки будут производиться методом непрерывной экструзии. Основой работы поездов, трамваев будет технология магнитной подушки.

На наш взгляд, проект “Венера” является инновационным и есть экономической альтернативой рыночной экономики, которая давно требует модернизации, поскольку безнадежно устарела.

#### Литература

1. Фреско Ж. Все лучшее, что не купишь за деньги. Мир без политики, нищеты и войн./ – “Лири”, 2013 – 150 с.
2. Фреско Ж. Проектирование будущего./ – “Лабиринт”, 2000 – 77 с.
3. Нуралиев С.У., Нуралиева Д.С. Экономика: Учебник для бакалавров./ – Дашков и К., 2015 – 431 с.
4. Olsen-Rule, Nikolina Utopian Spaces (Английский язык) // Future Orientation. – 2010. – № Выпуск 1: 41.
5. ↑ Grønborg, Morten Editorial: Utopia (Английский язык) // Future Orientation. – 2010. – № 1: 5.

## **ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Сучасний стан економічного середовища, в якому функціонують вітчизняні підприємства, характеризується значним ступенем невизначеності та необхідністю прийняття швидких, але водночас зважених управлінських рішень. Ринковий механізм функціонування великих підприємств вимагає постійного пошуку джерел залучення грошових ресурсів для забезпечення операційної діяльності, при цьому ризики девальвації та фактор дороговизни кредитних ресурсів спонукає до реалізації інструментів оптимізації робочого капіталу підприємства. Водночас, синтез фінансових та матеріальних потоків, який реалізується у вигляді робочого капіталу, з однієї сторони, формує потребу підприємств у грошових ресурсах для фінансування активної частини робочого капіталу, а з іншої сторони – може бути надійним джерелом фінансування за рахунок його пасивних елементів.

Стереотип мислення вітчизняних управлінців передбачає переконання, що генерування грошових потоків залежить виключно від прибутковості діяльності бізнесу. Тим не менш, практика показує, що недостатня увага приділяється питанням ефективності використання наявних фінансових ресурсів, через значне замороження їх у запасах, надто тривалий період повернення коштів від покупців, нехтування можливістю використання товарного кредиту від постачальників, неправильне управління іншими елементами робочого капіталу. Неоптимальне управління елементами робочого капіталу може мати наслідком постійну потребу у залученні додаткових фінансових ресурсів задля підтримки операційної діяльності підприємств, навіть за умов їх прибутковості.

Робочий капітал – це дослівний переклад з терміну в західній економічній літературі «working capital» [1, 4]. У вітчизняній практиці більш використовуваним поняттям є «власні оборотні кошти» [3]. Робочий капітал – наявний у підприємства розмір капіталу, який використовується для фінансування поточної діяльності.

Досвід функціонування зарубіжних та провідних вітчизняних підприємств показує, що виключно за умови якісного управління робочим капіталом підприємства можуть досягти стабільного значення грошового потоку та його перерозподілу на операційну, інвестиційну та фінансову складові. Особливо це стосується фінансово-промислових груп, де участь багатьох підприємств у групі дає можливість проводити оптимізацію грошових потоків та робочого капіталу. Незважаючи на незначний досвід функціонування в ринкових умовах, велику частку держави у структурі власності великих підприємств, інфляційні та девальваційні чинники, зменшення обсягів інвестицій зі сторони міжнародних компаній в їх українські структури, практикою та теорією фінансового менеджменту запропоновано дієві механізми оптимізації робочого капіталу в умовах невизначеності [3, 5]. При цьому обов'язковою умовою імплементації рішень щодо оптимізації з точки зору фінансового менеджменту є врахування виробничих вимог та показників, матеріальних потоків, ринкових факторів, логістичних обмежень, стандартів якості тощо.

Необхідність ефективного управління та планування робочого капіталу великих підприємств зумовлена постійно зростаючим прагненням до мінімізації фінансових затрат на залучення оборотних коштів з однієї сторони, та підтриманням безперервності та «економічної захищеності» бізнес-процесів в цілому. Постійна невизначеність зовнішнього середовища спонукає менеджмент великих підприємств та фінансово-

промислових груп до мінімізації фінансових затрат на залучення грошових ресурсів. Задля досягнення даної мети здійснюється прогнозування можливих сценаріїв розвитку ситуації у середньостроковій перспективі – таким чином досягається стабільність та впевненість у наявності додаткових джерел фінансування в разі реалізації відповідних сценаріїв. В умовах високих процентних ставок на кредити в вітчизняній валюті, ризиків понесення фінансових втрат внаслідок переоцінки валютної заборгованості, відсутності ліквідних ресурсів у вітчизняних власників та обережності щодо інвестування в українські підприємства зі сторони зарубіжних материнських компаній – саме оптимізація робочого капіталу є найдоступнішим та водночас надійним інструментом вивільнення коштів та фінансування бізнесу. Поточне управління та якісне планування робочого капіталу потребує додаткового дослідження, адже наявна теоретична база щодо управління робочим капіталом не враховує специфіки вітчизняного законодавства, валютних обмежень, факторів невизначеності, гіперінфляції, постійної девальвації та інших чинників, що можуть радикальним чином модифікувати класичні стандарти та підходи до управління робочим капіталом великих підприємств.

#### Література

1. Sagner, James S. Essentials of working capital management. – John Wiley & Sons, Inc., - USA – 2011
2. T. Gallagher. Financial Management: Principles and Practices. - Prentice Hall. – 2002. – 613 p.
3. Педько І. А., Недеялкова М. В. Власний оборотний капітал - основа міцного фінансового стану підприємства//Бізнес Інформ.–2011.–№11.–С.136–138
4. Поняття «робочого капіталу». [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.investopedia.com/terms/w/workingcapitalmanagement.asp>
5. Шелудько В.М. Фінансовий менеджмент: Підручник / В.М. Шелудько; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. — 2-ге вид., стер. — К.: Знання, 2013. — 375 с.

Коломієць І.В., студ. 3 курсу

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Пасека С.Р.*

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

## ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ

У ринкових умовах господарювання конкурентоспроможність закладів ресторанного бізнесу набуває визначального значення і обумовлена великою мірою якістю обслуговування. А це нерозривно пов'язано з персоналом, що безпосередньо займається обслуговуванням. Він повинен бути кваліфікованим, спеціально навчений працювати для людей. Якщо ресторану вдасться забезпечити себе таким персоналом - його чекає великий успіх і багато клієнтів, адже кожен клієнт хоче отримати обслуговування найвищого класу. Саме тому, правильна організація управління персоналом є запорукою успіху будь-якого ресторану. Аналіз досліджень з даної теми висвітлює різні підходи до організації управління персоналом. Багато авторів приділяють увагу організації системи мотивації, особливостям навчання та покарання персоналу.

Метою статті є визначення особливостей управління персоналом у ресторані, специфіки методів навчання та особливостей підбору персоналу.

Найважливішою запорукою успіху підприємства є згуртованість, професіоналізм і досвід його працівників. Кваліфіковане управління персоналом в ресторанному бізнесі не тільки дозволяє розвинути сам заклад і зробити його ще більш популярним, але і стає головним чинником залучення клієнтів клієнтів [1].

Робота зі співробітниками та налагодження оптимальної системи їх праці несе в собі масу переваг, і навіть якщо на неї доводиться витратити певні кошти, це в майбутньому окупиться. Якісне управління персоналом в ресторані - це передусім можливість:

- налагодити відмінні міжособистісні відносини з гостями;
- підвищити рівень обслуговування;
- зробити роботу ресторану більш успішною і підвищити його рейтинг [2].

При цьому працювати потрібно з всіма співробітниками, починаючи від керівника і закінчуючи спеціалістами та співробітниками «контактної зони» - офіціантами, барменами і т.д. Кожен з них повинен не тільки чітко уявляти свої обов'язки, а й знати певні професійні секрети, і навчити їм можуть або досвідчені фахівці, які самі пройшли всі шаблі професії, або професійні тренери [3].

Існує досить велика кількість труднощів, які спіткають ресторан, поки знайдуться працівники з хорошою кваліфікацією. Серед них можна зустріти такі труднощі:

- майбутній персонал розцінює роботу в ресторанному бізнесі як тимчасову;
- це молоді люди або студенти, для яких такий заробіток носить скоріше тимчасовий, ніж постійний характер.
- персонал, дуже часто включає молодих людей, які просто не мають стільки досвіду, скільки потрібно для такої роботи;
- деякі люди приходять працювати з метою легкої наживи;
- низька престижність професії;
- проблема особистісних взаємин між новими і наявними співробітниками [5].

Ці труднощі можна вирішити, якщо підійти до підбору кадрів з високою ретельністю, що, можливо, допоможе вирішити проблему плинності і підбору персоналу. Не завжди вдається найняти на роботу досвідченого співробітника. У більшості випадків доведеться працювати з "сирим" співробітником і навчити його. Щоб досягти ідеалу в роботі персоналу, потрібно багато потрудитися і подбати про його кваліфікацію.

Навіть якщо власник бізнесу нічого про це не знає, турбуватися йому не слід. Грамотне управління має всього три основні завдання. Необхідно:

1. Ретельно підбирати персонал, залучаючи професіоналів за допомогою певних бонусів. При цьому слід враховувати, що кваліфіковані кухарі, адміністратори, менеджери часто самі диктують роботодавцям умови роботи, і в цьому немає нічого поганого.

2. Навчати співробітників. Для цих цілей існують тренінги, і навіть найкращих фахівців варто періодично на них відправляти.

3. Шукати ефективних управлінців. Вважається, що помилки співробітників на 90% є наслідком помилок менеджменту. І власникові бізнесу варто піти на певні витрати, щоб мати у своєму штаті дійсно професійного керуючого, на якого можна буде покласти, і який буде відпрацьовувати свою високу зарплату [4].

Якісне управління персоналом в ресторанному бізнесі можливо навіть тоді, коли сам господар про це нічого не знає. Розібратися в цьому допоможе декілька заходів:

- заклад повинен мати власних консультантів, які розроблять інструменти управління і єдину карту оцінки роботи персоналу;
- в ресторані повинна бути налагоджена єдина система контролю за працівниками;
- персонал повинен навчатися за єдиною системою, і всі його представники повинні бути добре мотивовані [5].

Останнє особливо важливо, адже від мотивації багато в чому залежить цілісність команди - якщо співробітники не будуть відчувати, що вони потрібні, і не будуть при цьому розуміти, що їх гідно винагородять за працю, вони будуть шукати іншу роботу. Щоб не втратити кваліфіковані кадри (в які, до того ж, вже може бути вкладено чимало коштів, витрачених на навчання та тренінги), для кожного члена команди потрібно підбирати особливу мотивацію. Для фахівців нижчої ланки (посудомийки, прибиральники, вантажники) необхідна стабільна і гідна зарплата і наявність премій і бонусів. Для фахівців середньої ланки (бармени, офіціанти) потрібно створити

впевненість в тому, що вони можуть отримувати і залишати собі чайові від клієнтів, а також регулярно брати участь у конкурсах на звання кращого професіонала. Для фахівців вищої ланки (кухарі, адміністратори, менеджери) слід передбачити можливість кар'єрного росту та заохочення залежно від рівня їх кваліфікації.

Отже, все це допоможе не тільки налагодити грамотне управління персоналом в ресторанному бізнесі, але і стане головним чинником створення оптимальної команди, яка працюватиме бездоганно. Це дуже важливо як для самого закладу, так і для його клієнтів, адже чим краще трудиться персонал, і чим йому комфортніше на роботі, тим приємнішою буде атмосфера в залі для гостей, і тим приємніше їм буде в ньому залишатися.

#### Література

1. Організація і технології управління персоналом. Організація управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/organizatsiya\\_tehnologiyi\\_upravlinnya\\_personalom](http://pidruchniki.com/organizatsiya_tehnologiyi_upravlinnya_personalom).
2. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/337-upravlinnya-personalom-vinogradskiy-md.htm>
3. Управління персоналом у системі менеджменту закладів ресторанного господарства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2bc78b4c43b88421306c27\\_1.html](http://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2bc78b4c43b88421306c27_1.html).
4. Основи управління персоналом організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sesia.com.ua/books/45.html>.
5. Управление рестораном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.elobook.com/rest/4583-mill-rk-upravlenie-restoranom.html>.

Косенко С.О., студ. гр. ЕК-14М, Ніколаєв І.В., к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІРТУАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В останнє десятиріччя інформаційні технології стали одним з найважливіших чинників розвитку економіки й суспільства загалом. Більшість країн усвідомила колосальні переваги, зумовлені їх розвитком і поширенням. У багатьох із них розроблені та реалізуються державні програми формування інформаційного суспільства [1-2]. Проаналізувавши наукову літературу можна виділити такі основні його риси:

- зростання ролі інформації та знань у житті суспільства, створення і розвиток ринку інформації та знань як одного з чинників виробництва [3];
- створення глобального інформаційного простору, що забезпечує ефективну інформаційну взаємодію людей, їх доступ до світових інформаційних ресурсів і задоволення соціальних і особистих потреб в інформаційних продуктах і послугах [4];
- становлення і домінування в економіці нових технологічних укладів, що ґрунтуються на масовому використанні інформаційно-комунікаційних технологій. Ці уклади не тільки забезпечують постійне зростання продуктивності праці, а й зумовлюють появу нових форм соціальної та економічної діяльності (телеробота, електронна торгівля, дистанційна освіта на основі телематики, віртуальні підприємства тощо) [5].

Метою даного дослідження є аналіз головних ознак та розгляд особливостей функціонування віртуальних підприємств.

На сучасному етапі умови функціонування підприємств цілком змінилися. Поява і поділ світового ринку, комп'ютеризація та "інтернетизація" ринкових відносин зумовлюють поступову модифікацію економіки масового виробництва в економіку індивідуальних послуг. Вирішальна роль переходить від виробника до клієнта.

Основою такої взаємодії можуть слугувати продукти нового типу, які характеризуються як "м'які", або віртуальні, продукти, що є новим поняттям, близьким

до поняття “послуга”.

Отже, кінцевий результат діяльності підприємства – продукція і послуги – трансформується, тобто йдеться про віртуальне підприємство як про принципово нову концепцію виробництва, цілком зорієнтованого на замовника, оскільки основні характеристики віртуального підприємства – це швидкість виконання замовлень і повнота задоволення потреб клієнта на основі інтеграції діяльності підприємств з допомогою новітніх інформаційних і мережних технологій.

Для віртуальних підприємств характерним є:

- концепція виробництва, цілком зорієнтованого на замовника, на основі інтеграції діяльності підприємств з допомогою нових інформаційних технологій;
- мережна комп’ютерно-опосередкована організаційна структура, яка складається з неоднорідних взаємодіючих агентів, розміщених у різних місцях і працюючих над спільним проектом.

Можна виділити наступні головні ознаки віртуального підприємства:

- інтеграція кращих засобів і досвіду різноманітних підприємств у межах стратегічно доцільних об’єднань;
- накопичення ресурсів за проектами або навколо ключових бізнес-процесів підприємства чи життєвого циклу продукту;
- створення автономних робочих груп, забезпечення співробітництва і координації територіально віддалених осіб і колективів;
- тимчасовий характер, гнучкість, можливість швидкого створення, розвитку, переструктурування і розформування в потрібний час;
- поєднання децентралізації (розподілення) і централізації в управлінні за переважання розвитку децентралізованого управління;
- максимально широкий розподіл і гнучкий перерозподіл повноважень влади, прийняття рішень на всіх рівнях організаційної ієрархії;
- організація взаємодії фахівців за допомогою обчислювальної техніки;
- погодження потоків робіт за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення типу workflow;
- розробка неоднорідних комп’ютерних середовищ і мереж, застосування програмних засобів забезпечення колективної діяльності типу groupware.

Отже, можна зробити висновок, що віртуальні підприємства виникли не внаслідок широкого розвитку і використання новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, а швидше використали весь їх спектр (Internet, Intranet, управління знаннями, workflow, groupware). Компаніям, які бажають розвивати свій електронний бізнес, шляхом створення віртуальних підприємств можна рекомендувати оцінити готовність до впровадження таких принципів:

1. Уникнення зайвих бізнес-процедур (“стискання” бізнес-процесів).
2. Спільна робота компанії з більшою кількістю партнерів, ніж раніше.
3. Швидкість реакції компанії на запити клієнтів.
4. Індивідуальне обслуговування клієнтів.
5. Гнучкість компанії у підході до бізнесу.

#### Література

1. Макарова М.В. Електронна комерція : посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М.В. Макарова. – К. : “Академія”, 2014. – 272 с.
2. Електронна комерція: навч. посіб. / А.М. Береза та ін. – К.: КНЕУ, 2010. – 320 с.
3. Макарова М.В. Доцільність і етапи створення системи дистанційного навчання в регіональному вищому навчальному закладі / М.В. Макарова // Регіональні перспективи. – 2011. – №2–3. – С. 216–218.
4. Тарасов В.Б. Підприємства XXI-го века: проблемы проектирования и управления / В.Б. Тарасов // Автоматизация проектирования. – 2012. – № 4. – С. 45–52.
5. Технологии для виртуального предприятия [Електронний ресурс] / М. Каменнова, А. Громов // Открытые системы. – 2012. – № 4. С. 45–50. Режим доступа до журн. : <http://opensystems.ru/os/2000/04/047.htm>.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗМІСТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкової трансформації економіки становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля впливають на стан соціально-трудових відносин та зміну характеру і змісту праці.

Питанням соціально-трудових відносин та змісту праці присвячені праці вітчизняних вчених, серед яких можна виділити О.А. Грішнову, А.М. Колота, Е.М. Лібанову, Л.С. Лісогор, І.Л. Петрову, М.В. Семикіну, Л.В. Шаульську, С.О. Цимбалюк.

Проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею та ролі людини в праці були предметом роздумів багатьох великих мислителів. Уперше ідею про те, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство, висловив В. Петті. Він писав: «Вбачається розумним те, що ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково» [1, с. 82].

А. Смит, оцінюючи роль людини в суспільному прогресі, також вважав її не тільки джерелом, але й частиною суспільного багатства: «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [2, с. 490].

Праця – це складне й багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і кожної людини таку важливу роль, що саме це поняття в широкому розумінні є невіддільним від людського життя. Праця – це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей. Праця – це першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не тільки забезпечують своє існування, але й створюють умови для розвитку й прогресу суспільства. Більше того, праця є однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації і самовдосконалення людини, що вже з іншої позиції, але також є потужним чинником суспільного прогресу [3, с. 13].

Розвиток змісту праці на думку І. Петрової, Т. Шпильової та Н. Сисоліної, закономірно веде до трансформації соціально-трудових відносин, появи нових рис характеру праці. Як зазначають автори, вона «стає все більшою мірою творчою, потребує ширшої свободи працівника як у виконанні своїх трудових завдань, так і в управлінні власними діями. З одного боку, вона стає сферою вияву індивідуальності працівника, його унікальних здібностей, виняткових компетенцій, а з другого – різко посилюється суспільний характер праці, взаємозв'язок співробітництва...» [4, с. 5].

Більшість українських учених виокремлюють з-поміж трендів, притаманних інституту праці та соціально-трудових відносин, такі:

- зростання інноваційної компоненти трудової діяльності в результаті домінування ролі інноваційних технологій і наукоємності виробництва в створенні конкурентних переваг та економічному зростанні;
- інтелектуалізація праці, збільшення частки працівників, зайнятих розумовою та творчою працею, що впливає на професійно-кваліфікаційну структуру персоналу, підвищує вимоги до рівня підготовки працівника;
- автоматизація та комп'ютеризація праці, зростання віртуальної компоненти праці в результаті швидкого розвитку інформаційних технологій та віртуалізації ринків, зокрема ринку праці;
- збільшення частки працівників зайнятих у сфері інформаційних систем і технологій;

- підвищення попиту на «універсальних» працівників – працівників, які володіють знаннями, уміннями, навичками для вирішення комплексних завдань, проблем, що стосуються різних функціональних напрямів і сфер діяльності;
- неможливість жорсткої регламентації не лише процесу праці, а й робочого часу;
- розширення простору для інноваційної, творчої праці;
- складність здійснення контролю за процесом праці, а відтак підвищення самостійності праці, посилення особистої відповідальності працівника за результати праці;
- часто результати праці не полягають кількісному виміру й у багатьох випадках відпадає потреба в стимулюванні кількісних показників;
- зміщення акцентів в управлінні з управління людськими ресурсами (персоналом) на управління талантами;
- побудова взаємовідносин між керівниками та підлеглими на рівноправних, партнерських засадах;
- підвищення гнучкості праці, розвиток нових нестандартних та атипових форм зайнятості (лізингу персоналу, аутстафінгу) тощо [5, с. 88].

Отже, розвиток національної економіки в умовах ринкових перетворень створює підґрунтя для трансформації змісту праці, що є вагомим чинником для подальших досліджень та зміни підходів в управлінні працею та персоналом.

#### Література

1. Петти В. Экономические и статистические работы / Пер с фр. – Москва: Соцекиздат, 1940. – С. 82
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Москва: Соцэкгиз, 1962. – С. 490
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – Київ, КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія [текст] / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна ; за наук. ред. І.Л. Петрової. – Київ: Дорадо, 2010. – С. 15
5. Соціально-трудові відносини : проблеми гармонізації [текст] : монографія / М.В. Семикіна, З.В. Смутчик, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров ; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – С. 88

Котенко Т.М., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ВИЩА ОСВІТА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ**

Проблема визначення та освоєння сучасного змісту освіти взагалі, вищої освіти особливо, є актуальною, як ніколи. Адже від цього залежать темпи (повільні чи прискорені) і характер (сировинно-екстенсивний чи інтенсивно-інноваційний) розвитку країни, її економіки, внутрішніх і зовнішніх суспільних відносин.

З огляду на це приєднання України до Болонського процесу, інтеграція в європейські простори вищої освіти і досліджень, прийняття прогресивного Закону України «Про вищу освіту» покликані змінити національну вищу освіту і, зрозуміло, її ключові складники і чинники – освітні програми і відповідні кваліфікації (ступені). А через них і людину, яка передовсім має бути особистістю інноваційного типу[2].

Вища освіта, дослідження та інновації відіграють вирішальну роль у підтримці соціального згуртування, економічного зростання та глобальної конкурентоспроможності. Враховуючи бажання європейських суспільств бути все більш базованими на знаннях, вища освіта стає істотною складовою соціально-економічного і культурного розвитку. Водночас, зростання вимог до навичок та компетентностей вимагає вищу освіту реагувати по-новому.

З 2005 року було досягнуто значного прогресу у забезпеченні якості, а також за іншими напрямками дій Болонського процесу, такими як рамки кваліфікації, визнання

кваліфікацій і сприяння використанню результатів навчання, причому всі вони сприяють зміні парадигми у напрямі студентоцентрованого навчання і викладання.

Вища освіта спрямована на досягнення багатьох цілей, включаючи підготовку студентів до активного громадянства, до їх майбутніх кар'єр (наприклад, сприяючи розвитку їх здатності до працевлаштування), підтримку їх особистого розвитку, створення широкої бази передових знань та стимулювання досліджень та інновацій. Забезпечення якості повинно гарантувати навчальне середовище, в якому зміст програм, навчальні можливості та матеріально-технічна база відповідають цій меті.

Заклади повинні виробити політику для забезпечення якості, яка є публічною і складає частину їх стратегічного менеджменту. Внутрішні стейкхолдери повинні розробляти і втілювати цю політику через відповідні структури і процеси, залучаючи до цього зовнішніх стейкхолдерів. Згідно визначення в вікіпедії: стейкхолдер (англ. *stakeholder*) (зацікавлена сторона, причетна сторона) – фізична особа або організація, що має права, частку, вимоги або інтереси щодо системи або її властивостей, що задовольняють їхнім потребам і очікуванням [5]

Політика забезпечення якості найефективніша, коли вона відображає взаємозв'язок між дослідженнями з одного боку та навчанням і викладанням з іншого, а також враховує національний контекст, в якому працює заклад, інституційний контекст і стратегічний підхід закладу.

Освітні програми знаходяться у центрі місії закладів вищої освіти, пов'язаної з викладанням. Вони забезпечують студентів академічними знаннями й навичками, включаючи ті, що є загальними, які можуть вплинути на особистий розвиток та можуть бути застосовані студентами у майбутніх кар'єрах.

Програми, які будуть реалізовані та впроваджені в освітній Стратегії:

- передбачають визначення загальних цілей програми, що відповідають інституційній стратегії та мають певні заплановані результати навчання;
- розробляються із залученням у цей процес студентів та інших стейкхолдерів;
- використовують зовнішню експертизу та орієнтири;
- відображають чотири цілі вищої освіти Ради Європи;
- розроблені таким чином, щоб уможливити поступовий прогрес студентів;
- визначають очікуване навантаження на студентів, наприклад, у ECTS;
- включають добре структуровані можливості практики, якщо це доречно.

Практика повинна включати стажування, інтернатуру та інші періоди програми, які студенти проводять не у закладі, а дозволяють студентам отримати досвід у галузі, пов'язаній з їх навчанням;

- підлягають офіційному процесу затвердження у закладі.

Забезпечення якості у вищій освіті ґрунтується на відповідальності закладу за якість своїх програм та іншої діяльності, а отже, важливо, щоб зовнішнє забезпечення якості визнавало і підтримувало відповідальність закладу за забезпечення якості. Щоб забезпечити зв'язок між зовнішнім і внутрішнім оцінюванням якості, зовнішнє оцінювання якості включає врахування стандартів. Це може здійснюватися різними шляхами, в залежності від типу зовнішнього забезпечення якості.

#### Література

1. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14 грудня 1960 року. [Електронний ресурс]. – Джерело з інтернету. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws>
2. Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації / Авт.: В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова / За ред. В.Г. Кременя. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с.
3. Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти // Постанова КМУ від 15 квітня 2015 р. № 244 [Електронний ресурс]. – Джерело з інтернету: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-p>
4. Офіційний сайт Департаменту освіти і науки Кіровоградської державної адміністрації [Електронний ресурс]. – Джерело з інтернету. <http://osvita.kr-admin.gov.ua/>

5. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Джерело з інтернету. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Стейкхолдер>
6. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) [Електронний ресурс]. – Джерело з інтернету. [http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG\\_3edition-2.pdf](http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf)

Коцюба О.В., студ.  
*Науковий керівник: д.е.н., проф. Гавкалова Н.Л.*  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,  
м. Харків, Україна

## **ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАТЬ**

Внаслідок всебічної інтелектуалізації світової економіки проблеми, що пов'язані з інтелектуальною власністю (ІВ), стають більш актуальними та потребують подальшого дослідження з метою виявлення нових шляхів для забезпечення конкурентоспроможності країн та можливості зайняти гідне місце у світовій економіці. У зв'язку із цим, дослідження категорії ІВ в умовах постіндустріального суспільства привертає увагу багатьох дослідників, а саме: В. Базилевича [1], В. Дем'яніна [2], В. Ільїна [1], А. Колота [3], Л. Федулової [4], А. Чухна та інші. Але, незважаючи на достатню опрацьованість зазначених питань, проблема дослідження ІВ в контексті формування та розвитку економіки знань є актуальною та потребує детального аналізу.

За даними останнього звіту Світового економічного форуму про глобальну конкурентоспроможність 2014 – 2015 рр., Україна піднялася на 8 позицій і посіла 76 місце серед 144 країн [5]. На нашу думку, Україна може підвищити свої позиції у міжнародних рейтингах, у тому числі з конкурентоспроможності та індексу економіки знань за рахунок ефективного використання інтелектуальних ресурсів нації, та впровадження результатів інтелектуальної діяльності в економічний обіг.

Необхідно звернути увагу на те, що в загальну систему управління підприємством необхідно інтегрувати механізм управління інтелектуальною власністю підприємства. Зазначений механізм представляє собою складову загальної системи управління підприємством, де зосереджені принципи управління інтелектуальною власністю в умовах економіки знань, цілі, завдання управління ІВ, функції, методи, складові забезпечення управління ІВ, пріоритетні напрями управління ІВ та умови економіки знань, що необхідні для здійснення управлінського впливу в процесі формування, використання і розповсюдження об'єктів інтелектуальної власності з метою забезпечення конкурентних переваг та підвищення капіталізації підприємства.

Головними та важливими процесами управління інтелектуальною власністю на підприємстві слід визнати: створення об'єктів інтелектуальної власності; правова охорона об'єктів інтелектуальної власності (патентування, ліцензування); вартісна оцінка об'єктів інтелектуальної власності; правовий захист об'єктів інтелектуальної власності; комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності.

Етапами впровадження та забезпечення реалізації механізму управління інтелектуальною власністю є обґрунтування мети та постановка пріоритетних завдань управління ІВ, визначення необхідно створення відділу з управління ІВ або залучення сторонньої організації, оцінка рівня забезпечення управління ІВ досліджуваних підприємств на основі визначення інтегрального показника, визначення рівня реалізації умов економіки знань на досліджуваних підприємствах з використанням кластерного аналізу, побудова матриці розміщення підприємств у площині «рівень забезпечення управління ІВ – рівень реалізації умов економіки знань», розробка рекомендацій щодо управління ІВ та обґрунтування відповідних інструментів для кожного квадранту.

Аналіз сукупності показників, які характеризують умови економіки знань, дозволив зробити наступні висновки: як показник-репрезентант у групі показників розвитку людського капіталу був виділений коефіцієнт винахідницької активності персоналу, у групі показників інноваційної активності – коефіцієнт інноваційного потенціалу підприємства, у групі показників розвитку інформаційно-комунікаційних технологій – інтегральний показник інформаційного забезпечення.

На основі зазначених показників та методу кластерного аналізу було здійснено групування 18 промислових підприємств та надано рекомендації з управління інтелектуальною власністю, які дозволять стабілізувати ситуацію, стимулювати процесі формування, використання та розповсюдження об'єктів інтелектуальної власності.

Таким чином, у сучасних умовах необхідно приділяти значну увагу перехідним процесам до економіки знань, а саме: створювати умови для ефективного управління знаннями; забезпечити фінансування вітчизняних досліджень та розробок; сприяти формуванню інноваційної системи; запобігти не правочинному використанню об'єктів інтелектуальної власності; стимулювати інноваційну активність; забезпечити правову охорону національних інтересів при здійсненні міжнародної науково-технічної й технологічної співпраці. Зазначені заходи зможуть запобігти послабленню науково-технічного потенціалу нашої країни, відтоку за кордон спеціалістів й об'єктів інтелектуальної власності.

#### Література

1. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку / В.Д. Базилевич, В. В. Ільїн. – К.: Вид. «Знання», 2008. – 687 с.
2. Демьохін В. А. Інноваційна політика держави і проблеми інтелектуальної власності / А. В. Демьохін // Економіка і прогнозування, 2005. – №2. – С. 37-44.
3. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Україна: Аспекти праці, 2007. – №4. С. 49.
4. Федулова Л.І. Економіка знань. – НАН України; Ін-т екон. та прогнозів. НАН Україн. – К., 2009. – 600 с.
5. The World Economic Forum [Electronic resource] // Access: <http://www.weforum.org>

Кочума І.Ю., к.е.н., доц.

Черкаський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»,  
м. Черкаси, Україна

### СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Надзвичайно складна соціально-економічна ситуація, в якій опинилась Україна через російську військову агресію, а також завдання подолання спаду виробництва і завоювання вітчизняним бізнесом європейських ринків, у найближчій перспективі, особливо актуалізували проблему пошуку нових джерел зростання ефективності. Одним з таких джерел є формування та примноження позитивного соціального капіталу підприємства, як особливого ресурсу, здатного збільшити його конкурентоспроможність. Досвід успішних організацій свідчить про те, що ті з них, що приділяють велику увагу його формуванню і використанню, досягають кращих фінансово-економічних результатів. Відповідно особливого значення набувають завдання наукового дослідження соціального капіталу підприємства, зокрема в аспекті визначення його сутності, місця серед факторів підвищення конкурентоспроможності, що є неодмінною умовою для розробки та реалізації успішної стратегії його розвитку.

Значення соціального капіталу підприємства визначається тим, що він дозволяє найбільш ефективно використовувати інші види капіталу, а іноді і компенсувати їх

відсутність. Він є своєрідним доповненням, каталізатором інших форм капіталу, полегшує їх формування і сприяє більш ефективній реалізації [1].

Соціальний капітал підприємства можна визначити як нематеріальний актив, який створюється нею через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньоорганізаційному, міжорганізаційному і організаційно-інституціональному рівнях та який здійснює синергетичний вплив на результати його діяльності, завдяки здатності мобілізувати ресурси та знижувати витрати [2].

При цьому, підприємство виступає в ролі колективного носія певного соціального капіталу. Соціальний капітал підприємства підвищує його ринкову вартість, ефективність його діяльності через привілейований доступ до ресурсів і ринків збуту, меншу плинність кадрів, велику організованість дій завдяки стабільності і взаєморозумінню між його членами. Його використання дозволяє швидше одержати інформацію, знайти фінансову, політичну і суспільну підтримку для певних проектів. Наприклад, компанії, що мають позитивну кредитну історію, засновані на довірі відносини з банками або окремими їх співробітниками, мають більш легкий доступ до кредитних ресурсів.

Крім того, маючи доступ до інформації (по неформальних каналах) про конкурентні переваги чи прорахунки інших фірм, успішні організації опановують знаннями інших і активно їх використовують, перетворюючи соціальний капітал в організаційну перевагу. Вони також активно вдаються до так званого «словесного маркетингу», підключаючи силу впливу соціальних мереж і відносин, для запуску на ринок нових продуктів та підвищення довіри до свого бренду.

Соціальний капітал також впливає на ефективне функціонування та успіх стратегічних альянсів. Так, стратегічні бізнес-партнери часто знаходять один одного саме завдяки громадським і діловим контактам. Вміле оперування соціальним капіталом також дає змогу виконавчому менеджменту перешкоджати спробам злиття і поглинання з боку конкурентів. Добре розвинена мережа зв'язків фірми є запорукою її конкурентоспроможності та розвитку, оскільки будь-який колектив, група працівників, всередині якої існує повна надійність і абсолютна довіра, здатна зробити багато більше порівняно з групою, яка не має таких якостей, отже демонструє більш ефективну діяльність.

Підприємства не володіють соціальним капіталом повністю, вони володіють ним спільно з найманими працівниками (коли йдеться про людський капітал), і спільно з споживачами та іншими контрагентами (коли йдеться про споживчий капітал). Соціальний капітал мобілізує внутрішні і зовнішні ресурси організації, роблячи їх доступними завдяки діловим або особистим мережам окремих членів колективу. Без соціального капіталу, без налагоджених зв'язків компанії з ближнім і дальнім середовищем, ці ресурси залишилися б незадіяними або задіяними не повністю. Як зазначається в документах Світового Банку: «Соціальний капітал - це не просто сума інститутів, які підтримують суспільство, це клей, який тримає його разом» [6].

Отже, соціальний капітал підприємства виступає своєрідним акселератором, що підвищує ефективність використання інших ресурсів, збільшуючи новостворену вартість і знижуючи витрати, прискорюючи інноваційні процеси. А отже, є фактором більш ефективної реалізації економічного потенціалу підприємства.

#### Література

1. Грیشнова О., Поливяна Н. Соціальний капітал: сутність та взаємозв'язок з іншими формами капіталу // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С.19-24.
2. Грیشнова О. А., Кочума І.Ю. Соціальний капітал в системі економічних ресурсів // Соціоекономіка: зб. Наук. Пр /НАН України, Ін-т економіки пром.-сті, редкол.: Амоша О.І. (відп. Ред.) та ін.. – Донецьк, 2011. – С. 38-48.
3. Social Capital, Growth and Poverty: A Survey of Cross-Country Evidence”, Social Capital Initiative, Working Paper No. 7, World Bank [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://rvles.ieie.nsc.ru:8101/parinov/arteml.htm>

## МОБІЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової трансформації економіки України ефективність політичної системи визначається спроможністю влади забезпечувати належне застосування норм Конституції для захисту державного суверенітету, національних інтересів, забезпечувати національну безпеку, свободи та права громадянина [1, с. 34].

Певні аспекти безпеки та кадрової безпеки підприємств зокрема пов'язані з мобільністю працівників.

Питанням мобільності працівників присвятили свої праці такі українські вчені: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.В. Дороніна, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, М.В. Семикіна, І.Л. Петрова та інші. Не дивлячись на високий професійний рівень цих науковців актуальними залишаються питання мобільності працівників як елемента кадрової безпеки підприємства.

Мобільність на ринку праці – це процес переміщення робочої сили на нові робочі місця як всередині підприємств, так і між підприємствами і галузями [2, с. 214]. Перехід на нове робоче місце супроводжується зміною виду зайнятості (професії), роботодавця, території.

Сутність кадрової безпеки є одним з аспектів забезпечення безпеки підприємства. Вона спрямована на захист від тих погроз, які:

пов'язані з функціонуванням одного з напрямів діяльності – кадрової політики підприємства;

визначені діяльністю юридичних і фізичних осіб спеціально спрямованих на нанесення майнових чи немайнових збитків [3, с. 8-9].

На підприємствах України вірогідність кадрових загроз значно вища, ніж в розвинених у ринковому відношенні країнах.

З метою визначення причин вищезазначеного стану пропонуємо класифікацію загроз кадрової безпеки підприємства:

*за цільовим напрямом загрози:*

- 1) безпека працівників;
- 2) безпека підприємства;

*за характером втрат від реалізованих загроз:*

- 1) інформаційна безпека;
- 2) майнова безпека;

*за економічним характером загрози:*

- 1) матеріальний характер;
- 2) нематеріальний характер;

*за джерелом загрози:*

- 1) з боку конкурентів;
- 2) з боку кримінальних структур;
- 3) з боку держави;
- 4) з боку працівників підприємства;

*за ймовірністю практичної реалізації загрози:*

- 1) потенційна;
- 2) та, що реалізується в даний момент;
- 3) реалізована;

*за рівнем мобільності персоналу:*

- 1) впливає на зниження кількісних та якісних показників діяльності підприємства;
- 2) сприяє припиненню діяльності підприємства.

Враховуючи сучасний стан ринку праці необхідно визначити, що мобільність працівників є вагомим чинником не тільки кадрової, а й безпеки підприємства загалом.

Згідно з даними держкомстату України динаміка зайнятості працівників формується під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності. Найбільш високий рівень мобільності у 2014 р. спостерігався в оптовій та роздрібній торгівлі, сільському господарстві, сфері тимчасового розміщування й організації харчування, де кількість вибулих і прийнятих перевищувала середньооблікову кількість штатних працівників на 2,2 %–29,5 %. Також високий коефіцієнт мобільності зафіксований у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (93,1 %), на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (87,9 %), у будівництві (80,7 %), фінансовій та страховій діяльності (72,4 %).

Серед працівників більш високий рівень мобільності спостерігався у чоловіків. Коефіцієнти обороту робочої сили для чоловіків як за рівнем прийому (27,5 %) так і за рівнем звільнення (35,9 %) переважали аналогічні показники для жінок (відповідно 18,7 % та 25,3 %).

Використання робочої сили у 2014 р. характеризувалося зниженням ефективності використання робочого часу порівняно з попереднім роком, коливання обсягів вимушеної неповної зайнятості були неоднозначними. Так, частка працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з попереднім роком не змінилась і становила 1,0 %, або 90,5 тис. осіб. Водночас питома вага працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), збільшилася на 2,1 в.п. і становила 9,9 %, або 888,1 тис. осіб, майже половина з них – працівники промисловості (429,4 тис. осіб), ще майже третина (261,7 тис. осіб) працювали у транспорті, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності [4, 5, с. 14].

Отже, на сучасному етапі розвитку економіки України суттєвим завданням управлінського персоналу є забезпечення стабільності персоналу, зниження рівня внутрішньфірмової мобільності, забезпечення гідного рівня праці та її оплати, що сприятиме кадровій безпеці та безпеці підприємств загалом.

#### Література

1. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : монографія / [Костишина Т.А., Писаренко В.П., Нестуля С.І. та ін.] / за ред. Т.А. Костишиної. – Полтава, 2014. – 604 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2011. – 176 с.
4. Праця України у 2013 р. : статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.
5. Праця України у 2014 р. : статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 280 с.

Кривко К.В., студ.

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київський національний університет імені Т. Шевченка, м. Київ, Україна

## СУЧАСНІ НАПРЯМИ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Антикризовий менеджмент - це система управління підприємством, яка має системний, комплексний характер, спрямований на запобігання та усунення явищ, котрі є несприятливими для бізнесу, за допомогою використання потенціалу сучасного менеджменту, реалізації, створення і розробки на підприємстві ефективної кадрової програми, яка має стратегічний характер і дозволяє застерегти та усунути тимчасові

труднощі, зберегти і покращити ринкову позицію за будь-яких обставин, при опорі на власні ресурси. Антикризовий менеджмент персоналу проходить за такими основними напрямками [2, с. 147]:

- діагностика причин виникнення кризової ситуації, виявлення першопричин кризи управління персоналом: чи то структурна криза в компанії, обумовлена рядом зовнішніх і внутрішніх факторів, чи безпосередньо криза всередині персоналу;
- аналіз потенціалу конкурентних переваг підприємства для вибору стратегії його розвитку;
- розробка стратегії виходу із кризового стану;
- опрацювання процедури системи контролю за реалізацією стратегії та процесом оздоровлення підприємства.

У кризовий період важливим аспектом управління персоналом стає контроль за зменшенням витрат на штат працівників, адже зазвичай криза кадрового менеджменту зумовлена загальними економічними труднощами компанії чи просто необґрунтованим нарощенням витрат на персонал. Проте добре відомо, що якщо можливість скорочення витрат на персонал вичерпані, керівництво компанії перш за все замислюється про скорочення штату. І тут може допомогти формула структури персоналу «20: 70: 10». Це означає, що 20% співробітників - це ключові фахівці, 70% - лінійний персонал, а 10% - співробітники, які не приносять відчутної користі для компанії. Керуючись даним правилом, компанія може виокремити так званий допустимий 10-відсотковий резерв у випадку крайньої необхідності скорочення штату [5, с. 366].

Ефективний антикризовий менеджмент персоналу спрямований перш за все не на скорочення чисельності персоналу під час кризових процесів у компанії, а на підвищення ефективності його роботи і оптимізацію витрат на нього. Тому у роботі був розроблений комплекс методів скорочення витрат на персонал, яка опирається на сучасний досвід успішних компаній, яким вдалось подолати кризові наслідки з мінімальними втратами персоналу. Прикладом таких компаній може слугувати компанія «Кока-Кола Беверидж Україна», яка намагалась уникнути звільнення працівників за рахунок надання безоплатних відпусток і тимчасових звільнень з подальшим поновленням працівників на робочих місцях [1]. Підрозділи компанії «FORD», розташовані у країнах СНГ, у кризовий період навпаки навіть розширили дилерську мережу і відкрити локальні виробництва з метою отримання додаткового доходу і уникнення необхідності скорочення штату працівників. У таблиці 1 наведені методи зниження витрат на персонал без звільнення працівників.

Таблиця 1

Методи зменшення витрат на персонал

з/п	Метод	Зміст
1	2	3
1	Відмова від альтернативних форм зайнятості	Відмова від подовження трудових відносин із позаштатними працівниками дасть змогу знизити витрати на персонал без звільнення облікових працівників
2	Підвищення продуктивності	Удосконалення методів управління, модернізація технологій, навчання менеджерів дозволяють (при збереженні чисельності) виробляти більше продукції за більш високої її якості. Зміст методу полягає у фокусуванні на кадрових переміщеннях, управлінні плинністю кадрів, оптимізації бізнес-процесів, перегляді робочих навантажень і норм праці, виявленні причин, що перешкоджають підвищенню продуктивності праці, а також на розробці систем стимулювання, які заохочують до зростання продуктивності праці.
3	Впровадження нових технологій управління персоналом	Передбачає оновлення устаткування чи програмного забезпечення, має такі переваги: автоматизація значної частини робіт з управління людьми (дистанційне обслуговування з використанням інтернет-технологій): «електронний HR», створення дистанційного робочого місця з гнучким графіком.

1	2	3
4	Тимчасове звільнення або строкова неоплачувана відпустка	Оптимізація витрат на персонал в середньо- і довгостроковій перспективі в галузях, в яких люди виключно лояльні до роботодавця (наприклад, в авіакомпаніях, де співробітники звикли до такої схеми роботи і навчилися знаходити тимчасову роботу в перервах між основною роботою).
5	Закриття підрозділів чи підприємств	Закриття певних напрямків діяльності або окремих підприємств, при якому людей переводять в інші підрозділи.
6	Сезонні звільнення	Метод ефективний, якщо набирати співробітників, яким підходить така схема роботи (особливо якщо це додаткове джерело заробітку), і своєчасно повідомляти їм, коли необхідно повернутися.
7	Скорочення кількості робочих днів	Вихід співробітників на роботу кілька днів на тиждень / місяць (у підсумку зарплата скорочується на 3-10%); ці дні можуть бути чітко зафіксовані керівництвом або визначатися за бажанням працівника.
8	Звільнення за власним бажанням чи достроковий вихід на пенсію	Дозволяє уникнути примусових звільнень, проте має власні недоліки у вигляді втрати цінних працівників.
9	Зменшення пільг	Більшість працівників не відразу відчувають на собі негативні наслідки цього підходу. Тут важливо виділити найбільш витратні пільги, які дійсно створюють надлишковий тиск на фінансовий стан.
10	Замороження додаткового найму працівників	При великій кількості вакансій скорочення найму може призвести до значної економії фонду оплати праці. На діяльності компанії це позначиться у незначній мірі тільки в тому випадку, якщо суттєво удосконалити організацію праці.
11	Скорочення зарплати	Зазвичай проводиться для вищого менеджменту, який має вищий рівень доходів
12	Замороження зарплати	Оскільки не всі співробітники очікують чергового підвищення зарплати, це може і не так помітно позначитися на їхній мотивації.
13	«Відкладені виплати»	Передбачені до виплати кошти працівникам за виконану роботу, які відстрочено до моменту подолання кризових явищ і наявності в компанії достатніх коштів. Даний підхід передбачає збереження цінних працівників і підвищення їхньої мотивації.

\*складено автором на основі джерел [5, с. 216], [6]

Окрім цього актуальними інструментами антикризового менеджменту персоналу є такі:

1) професійний підбір працівників необхідної кваліфікації для подолання кадрових проблем;

2) налагодження прямого контакту топ-менеджменту з лінійними працівниками;

3) залучення персоналу до прийняття рішень;

4) посилення системи мотивації працівників;

5) зміна форми роботи, використання нетрадиційних форм професійної активності;

6) підтримка колективного духу, розвиток корпоративної культури і т. д.

Загалом система антикризового менеджменту має бути всеохоплюючою, спрямованою не лише на швидке вирішення поточних проблем, вона має поступово переростати у міцну HRM-систему, орієнтовану на ефективну роботу трудового колективу і соціальну відповідальність.

#### Література

1. Companion. Ходіння в народ. Кока-Кола Беверидж Україна. – [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://www.companion.ua/articles/content?id=54614>

2. Базаров Т.Ю. Управління персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єрьомін - Москва : Юніті , 2002 , с.147)

3. Грішнова О.А. Кадрове забезпечення ефективної системи антикризового корпоративного управління / О.А. Грішнова, Є.Р. Жорова // Проблеми економіки: Економіка та управління підприємством. – 2014. – №1- с. 193-198

4. Грішнова О.А. Особливості регулювання соціально-трудова відносин в процесі санації підприємства / О.А. Грішнова, А.О. Нацевич // Вісник Хмельницького національного університету, 2011, №2, т.3. С.214-220

5. Мізик Ю. Особливості антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві / Ю. Мізик, Писаревська Г. // Актуальні проблеми економіки: Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2014. - №7 – с. 365-372
6. Тендюк А.О Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства / А.О. Тендюк, О.А. Гераськіна // Науковий вісник Ужгородського університету: Економіка. – 2014. № 1 (42) – с. 69-71

Кривобок А.О., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

## **УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ**

Питання, пов'язані з розвитком організації праці, знайшли відображення в роботах зарубіжних вчених: А. Маршала, Г. Форда, Ф. Гілберта, Ф. Тейлора та ін. Значний внесок в теорію і практику організації праці внесли радянські вчені. Слід відмітити роботи А.А. Богданова, Н.А. Вітке, А.К. Гастева, Ф.Р. Дунаєвського, П.М. Керженцева тощо.

В сучасних наукових публікаціях з проблем організації праці на підприємствах значна увага приділяється розвитку організації праці в Україні як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Це зокрема праці: Д.П. Богині, В.М. Данюка, О.А. Грішної, А.М. Колота, Т.А. Костишиної, М.Ю. Сандуленко, М.В. Семикіної тощо. В їх працях основна увага зосереджується на теоретичних дослідженнях організації праці. Проте, до теперішнього часу залишаються відкритими питання визначення наукових напрямків покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій, визначення шляхів підвищення рівня організації праці з метою ефективного управління інноваційними та інвестиційними процесами на підприємстві.

У сучасних умовах інноваційна діяльність в тій чи іншій мірі властива будь-якому виробничому підприємству. Навіть якщо підприємство не є лідером на ринку інновацій, то рано чи пізно воно неодмінно зіткнеться з необхідністю провести заміну морально застарілих технологій і продуктів. Інноваційні процеси, їх втілення в нових продуктах і новій техніці є основою економічного розвитку.

Провідні, промислово розвинені країни розробляють і здійснюють інноваційні програми у пріоритетних наукових і технологічних напрямках (біотехнології, мікроелектроніки, комп'ютерних технологій, генної інженерії тощо), тобто у напрямках, які здатні забезпечити високі норми прибутку. На цій основі змінюється структура виробництва, безперервно збільшується обсяг і питома вага наукомісткої продукції. Трудомісткі, технологічно застарілі, «невигодні» й такі, що забруднюють довкілля, виробництва ліквідуються або переводяться у країни, що розвиваються. Все це перетворює інноваційний процес на головний фактор економічного зростання найбільш розвинених країн. Б. Санто наводить цікаві дані: 25 % приросту виробництва у розвинених країнах викликано прямими матеріальними інвестиціями капіталу, приблизно 35 % - підвищенням кваліфікації робочої сили і більш як 40 % економічного зростання цих країн є результатом використання наукових знахідок, винаходів, застосування технологічних інновацій.

Розробка сучасних технологій і продукції дає змогу підприємствам збільшувати прибуток, тим самим поліпшуючи економічне становище і конкурентоспроможність як самих підприємств, так і країн, де вони розташовані. У цьому зв'язку прискорення інноваційних процесів є важливою складовою державної політики в усіх розвинених країнах. Науково-технологічний, технічний рівень нині значною мірою визначає міжнародне становище країни, її місце на світовому ринку, стабільність національної економіки в цілому.

Інвестиції відіграють найважливішу роль як на макро-, так і на мікрорівні. По суті

вони визначають майбутнє країни в цілому, окремого суб'єкта господарювання і є локомотивом у розвитку економіки.

За останні роки спостерігається тенденція скорочення реальних інвестицій, що негативно відбилосся на прискоренні НТП і розвитку всього народногосподарського комплексу.

Так, кожному підприємству необхідні ресурси, щоб фінансувати свою виробничо-торговельну діяльність. Дієвість інвестиційної діяльності, як на мікро- так і на макрорівні, визначається ефективністю використання інвестиційних ресурсів. У цьому плані вирішальне значення мають результати господарської діяльності інвестиційних галузей. Їх технічний рівень, організація виробництва, розвиток підприємництва, здатність до освоєння інновацій роблять основний вплив на інвестиційний цикл, окупність і віддачу інвестиційних ресурсів. Відтак, управління інноваційними та інвестиційними процесами сприятиме забезпеченню ефективної організації праці.

#### Література

1. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А.М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с.
3. Організація праці: навч. посіб. / В. М. Данюк, А. С. Тельнов, С. Л. Решміділова [та ін.]; за заг. ред. В. М. Данюка. - К. : КНЕУ, 2009. - 332 с.
4. Організація праці [Електронний ресурс] : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни за кредитно-модульною системою організації навчального процесу / Г.О. Нікітіна, Т.А. Костишина, В.В. Максютя. – Електрон. дані. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2009.
5. Рофе А.И. Организация и нормирование труда / А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 2011. – 408 с.

Кузьменко Г.І., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м Кіровоград, Україна

### **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» КОНТЕКСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОКРЕМОГО СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В даний час реально назріла потреба визначення, аналізу та оцінки податкового потенціалу на рівні окремого суб'єкту господарювання, що дасть змогу визначати не лише потенційні доходи бюджетів різних рівнів, але і оцінювати вплив податкової політики держави на ефективність діяльності суб'єктів господарювання та зміну їх податкового потенціалу.

Базове поняття «потенціал» трактується як прихована можливість, здатність, сила, що може проявитися за певних умов [5, с. 74.] або як сукупність всіх наявних засобів, можливостей, ресурсів, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері для вирішення якого-небудь завдання, досягнення певної мети [1, с. 121].

Якщо абстрактно уявити категорію податкового потенціалу як суб'єктивну формалізацію процесів вилучення певної частини ресурсів власників для задоволення національних потреб (на різних рівнях), можна припустити, що спроможність економіки створювати нову вартість, відповідно, як і державні претензії на вилучення частки цієї вартості, визначають процес відтворення фінансових ресурсів. Відтак, можна стверджувати, що між економікою, фінансами і податками встановлюється детермінована залежність. Відповідно, «розвиток процесів об'єктивного пізнання економічних, фінансових та пов'язаних з ними грошових відносин, являється передумовою трактування сутності податкового потенціалу. Відтворювальні фінансові процеси закладають фундамент податкового потенціалу, визначають його теоретичний

зміст та форми практичного використання» [4, с. 9].

Актуальним є питання визначення природи податкового потенціалу суб'єкта господарювання, можливостей формування інтересу підприємства, в особі власників капіталу і менеджерів, до визначення величини і оцінки податкового потенціалу, не тільки з позиції отримання вигоди у взаємовідносинах з державою, але і з позиції факторів, які забезпечують сприятливі умови для створення і приросту вартості підприємства. В даному ракурсі справедливим є визначення сутності податкового потенціалу за Каламбет С.В. [3, с. 163], яка зазначає: «на мікрорівні відповідно до структури економічної діяльності суб'єктів господарювання під податковим потенціалом розуміється сукупність статичних та динамічних складових забезпечення сталого функціонування і розвитку підприємства».

Як відомо, податкові відносини не можуть відбутися тільки завдяки зусиллям однієї держави, як і будь-які інші відносини, вони є двосторонніми. Отже, формування податкових доходів держави, з одного боку, і податкових витрат підприємств, як форми реалізації податкового потенціалу, з іншого боку, передбачає активну участь платників податків у цьому процесі. Ця участь реалізується в рамках визначеної на законодавчому рівні податкової поведінки, основу якої повинні складати не тільки такі ознаки податків як законність і примусовість, але і, як справедливо відзначає І.В. Горський [2, с. 24], відтворюваність податку.

Відтворюваність податку обумовлена насамперед тривалістю існування податку як фінансової категорії в рамках держави. Крім того, з метою реального забезпечення відтворення податку, потрібно забезпечити відтворення бази оподаткування. База оподаткування, у свою чергу, є похідною результату від організації руху капіталу. У цьому зв'язку будь-який суб'єкт господарювання, у межах якого здійснюється рух капіталу, не буде мати економічної можливості звести податкові відносини з державою до «нуля» за допомогою різних способів ухилення або обходу податків, у випадку, якщо немає регламентації цього процесу з боку самої держави.

Таким чином, податкові відносини є двосторонніми, у яких однією з сторін є платник податків - суб'єкт господарювання (підприємство, установа, організація), а іншою стороною – держава. У цих умовах інтерес до формування податкового потенціалу суб'єкта господарювання буде реалізований не тільки з боку держави, але і з боку самого суб'єкта господарювання (підприємства) – платника податків, з позиції оптимізації величини податкового потенціалу та використання його як фактора створення і максимізації доданої вартості.

Таким чином, на підставі аналізу сучасних концепцій визначення сутності податкового потенціалу на макро- та мікрорівні, нами пропонується авторське визначення поняття «податковий потенціал суб'єкта господарювання». Податковий потенціал суб'єкта господарювання - це цільова ідентифікативна величина ресурсів суб'єкта господарювання, які можуть бути трансформовані у податкові надходження до бюджетів різних рівнів, за певних умов формування і використання таких ресурсів, в процесі провадження звичайної діяльності суб'єкта господарювання, створення ним доданої вартості і забезпечення її максимізації.

#### Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) [Текст] / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
2. Горский И.В. Налоговый потенциал в механизме межбюджетных отношений / Горский И.В. [Текст] // Финансы. - 1999. - №6. - С. 10-27.
3. Каламбет С.В. Податковий потенціал: теорія, практика, управління: [наукова монографія] [Текст] / С.В. Каламбет. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2001. - 304 с.
4. Осипова Е.С. Налоговый потенциал в системе налоговых отношений [Текст] / Е.С. Осипова // Налоги. - 2006. - № 3. - С.9 – 16.
5. Современный словарь иностранных слов. [Текст] – М.: Рус. яз., 1993. – 740 с.

## **ОПТОВА ТОРГІВЛЯ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ГАЛУЗІ**

Оптова торгівля є важливою ланкою, що забезпечує необхідну інтенсивність і прискорення процесу товароруху в умовах ринкових відносин. Вона організовує рух товарів каналами розподілу, сприяє синхронізації виробництва і споживання товарів. За останнє десятиріччя відбулося різке скорочення обсягів оптових операцій. Істотно знизилася роль оптових підприємств у постачанні роздрібних підприємств товарами.

Як невід'ємна ланкою єдиної системи товароруху оптова торгівля потребує вдосконалення. Саме тому одним із найважливіших довгострокових завдань державної політики у сфері оптової торгівлі є її структурна перебудова, що передбачає поширення таких форм її організації, які мають бути максимально зорієнтовані на мале підприємство.

У зв'язку важливими завданнями державної політики розвитку оптової торгівлі є: припинення спаду і стабілізація обсягів оптових операцій, розвиток конкурентного середовища і подолання монополізму на ринку оптової торговельної діяльності, стимулювання роботи оптової ланки з упровадження активних форм просування товарів українських виробників.

Спеціалізовані на оптовій торгівлі підприємства з повним комплексом закупівельно-збутових операцій (незалежні оптові торговці) повинні становити основу системи оптових структур на споживчому ринку. Основним їх завданням є створення в середній ланці товароруху необхідних умов для виходу на ринок переважно великих товаровиробників і роздрібних торговців. Це можуть бути як спеціалізовані на окремих товарах, так і універсальні оптові торговці, що одночасно надають і різні види послуг.

Різновидами оптових підприємств із повним комплексом закупівельно-збутових операцій є дистриб'ютори, дилери, посилторговці.

Підприємства оптової торгівлі крім основної діяльності із закупівлі та реалізації товарів надають суб'єктам товарного ринку такі види послуг:

1) комерційні послуги (посередницькі з пошуку необхідних товарів, постачальників, оптових покупців, у проведенні маркетингових досліджень, у наданні допомоги в рекламуванні товарів та ін.).

2) технологічні послуги (фасування, підсортування, пакування, обмірювання, нарізка, розкрій; виготовлення тари, нестандартних виробів; складання складної техніки та меблів; монтаж устаткування; налагодження, обкатування, регулювання машин, механізмів, устаткування).

3) інформаційно-консультаційні послуги (забезпечення виробників, покупців науково-технічною, економічною, правовою, рекламною інформацією, а також інформацією щодо асортименту, якості, правил експлуатації, способів використання товару; науково-технічне й організаційно-правове консультування).

4) фінансово-розрахункові й кредитні послуги (участь у розрахунках, видача комерційних грошових позичок виробникам і покупцям товарів, інвестування виробництва найбільш дефіцитних і перспективних товарів).

5) орендні та прокатні послуги (надання в оренду складської, виробничої, службової та іншої площі, машин, устаткування; видача напрокат устаткування, приладів, інструментів, тари, контейнерів, підійомно-транспортних машин, механізмів, транспортних засобів та ін.).

6) транспортно-експедиційні послуги (централізована доставка товарів у роздрібну торговельну мережу і доставка великогабаритних товарів додому споживачам,

організація доставки окремих матеріалів, виробів, продуктів спеціальними транспортними засобами, отримання вантажів з пунктів відправлення або призначення за дорученням покупців, відправлення посилками штучних і дрібних партій товарів та ін.).

Підприємства оптової торгівлі працюють в умовах часто змінюваної кон'юнктури товарного ринку, тому ефективність їх комерційної діяльності залежить від уміння прогнозувати споживчий попит на товари, послуги, а також оперативності дій. Підприємствам оптової торгівлі варто прагнути до того, щоб задовольняти потреби покупців і не змушувати їх самостійно шукати на товарному ринку будь-які товари, матеріали, послуги.

Для вирішення проблем оптової торгівлі потрібне обов'язкове втручання державних органів, які б забезпечували розвиток конкурентного середовища, та подолання монополізму на ринку оптової торговельної діяльності, а також стимулювання роботи оптової ланки з упровадження активних форм просування товарів українських виробників.

Отже, враховуючи вище наведене, можна зробити такі висновки: оптова торгівля є важливим елементом розвитку господарського механізму, оскільки вона здійснює активний вплив на товаровиробників та на споживачів, задовольняючи їх потреби, через забезпечення роздрібною мережі не просто товарами, а сформованим торговельним асортиментом.

#### Література

1. Мазаракі А. А., Лігоненко Л. О., Ушакова Н.М. Економіка торговельного підприємства: Підруч. для вузів / За ред. проф. Н. М. Ушакової. – К.: Хрещатик, 1999. – 800 с.
2. Крамченко Л.І. Статистика ринку товарів та послуг : [навч. посіб.] / Л. І. Крамченко. – Львів, вид-во ЛКА, 2002. – 188 с.
3. Марцин В.С. Економіка торгівлі : [підруч.] / В.С. Марцин. – К. : Знання, 2006. – 402 с.
4. Роль та функції оптової торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukr.vipreshebnik.ru/torgova-sprava/272-rol-ta-funktsiji-optovoji> (дата звернення 26.05.15). – Назва з екрана.

Кущинський А.О., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ЕТАПІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ

У наш час загальну теорію мотивації доповнюють сучасними дослідженнями багато відомих учених, зокрема А. Афонін, Л. Бунтовська, Н. Волгін, Б. Генкін, В. Герчиков, В. Данюк, Л. Донець, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Здравомислов, Р. Колосова, Г. Куліков, О. Кібанов, А. Колот, Т. Костишина, Ю. Одегов, М. Семикіна, Є. Уткін, С. Цимбалюк, Л. Червінська та ін. [3]. Вважаємо, проблеми стратегічного удосконалення мотивації праці на етапі інноваційних змін в економіці є недостатньо розкритими в сучасній економічній літературі.

Пропонуємо, для підвищення рівня мотивації, управлінським апаратом в першу чергу визначати, яким способом стимулювання персоналу необхідно зайнятися: матеріальним; не матеріальним.

Зрозуміло, що вибір необхідно робити виходячи з наступних критеріїв: матеріального становища підприємства; роду діяльності підприємства; потреб працівників; стратегії підприємства.

Нами виділено наступні напрями підвищення та удосконалення мотивації компенсаційний пакет; вдосконалення системи оплати праці; охорона праці та умови праці на підприємстві.

Розроблення компенсаційного пакета є одним з найважливіших стратегічних завдань в управлінні підприємством. З огляду на це керівництво має дотримуватися певних вимог у формуванні компенсаційного пакета, зокрема: винагороди, що належать до компенсаційного пакета, мають орієнтувати працівників на одержання необхідних результатів; компенсаційна політика підприємства має забезпечувати єдині правила нарахування та виплати винагороди всім працівникам; забезпечення гнучкості виплат певних складових компенсаційного пакета залежно від потреб та інтересів окремих категорій працівників [3]; компенсаційна політика має бути конкурентною, сприяти залученню та утриманню компетентних працівників; компенсаційний пакет має сприяти ефективному виконанню посадових обов'язків працівників (користування службовим автомобілем, безкоштовний мобільний зв'язок тощо) [2]; компенсаційна політика має сприяти розвитку корпоративної культури підприємства [1]; під час розроблення компенсаційної політики потрібно враховувати вимоги трудового законодавства; перед запровадженням на підприємстві певних виплат чи винагороди, керівництво має обґрунтувати соціально-економічну доцільність їх запровадження.

Удосконалення оплати праці на сучасних підприємствах матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів: відповідність заробітної плати ціні робочої сили; залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства; забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства; удосконалення тарифної системи та нормування праці; відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці; поєднання індивідуальних інтересів з колективними.

Велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання в тарифній системі «гнучкого графіка». Результати роботи кожного працівника оцінюються по трьохбальній шкалі і відповідно з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть в межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичний ріст заробітної плати не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

Основні завдання управління охороною праці, що сприятимуть підвищенню мотивації праці, вважаємо: навчання працівників безпечним методам праці й пропаганда питань з охорони праці; забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого устаткування, будинків і споруд; нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; забезпечення оптимальних режимів праці й відпочинку працівників; організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників; професійний відбір працівників за професіями.

Таким чином, напрями підвищення та удосконалення мотивації: компенсаційний пакет; вдосконалення системи оплати праці; охорона праці та умови праці на підприємстві сприятимуть удосконаленню мотивації праці на етапі інноваційних змін в економіці.

#### Література

1. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. - 2010.
2. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л.Іванов // Наукові праці НДФІ. - 2010. - № 5. - С. 34-38.
3. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович; пер. с англ. – М.: Вершина, 2005. – 210 с.
4. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ «ПАРУС» В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ**

В наш час – епоху інформаційної революції, розробляється і впроваджується велика кількість самих різноманітних корпоративних інформаційних систем з дуже широким спектром використання.

Однією із таких інформаційних систем є «Парус-Підприємство», яка призначена для малих і середніх підприємств різної галузевої приналежності. Це проста, зручна, але в той же час потужна повнофункціональна система, що дозволяє автоматизувати основні торгові процеси, бухгалтерський, складський і кадровий облік, розрахунок заробітної плати. Приклади впровадження даної системи добре описані у літературі [1-3], проте майже немає прикладів її реалізації для контролю та управління прибутком в аграрному секторі.

Метою даного дослідження є показати на прикладі діяльності споживчого товариства “Земельна толока” можливість впровадження та успішного використання корпоративних інформаційних систем для збільшення прибутку аграрного підприємства.

Інформаційна система – це взаємозв’язана сукупність засобів, методів і персоналу, використовувана для зберігання, оброблення та видачі інформації з метою вирішення конкретного завдання [4].

У роботі інформаційної системи можна виділити такі етапи: поява даних, накопичення і систематизація даних, обробка даних, відображення даних.

Порівнявши такі вузькоспеціалізовані інформаційні системи для малих та середніх підприємств як «1С:Бухгалтерія», «Парус-Підприємство» та «Галактика», можна зробити висновок, що за сукупністю техніко-економічних характеристик для реалізації на СТ “Земельна толока” найбільш прийнятною є інформаційна система «Парус-Підприємство». При цьому передбачається впровадження не всієї системи, а її окремих модулів. Ознайомимось з такими її модулями як «Реалізація і склад» та «Менеджмент і маркетинг».

Перший модуль що пропонується до впровадження – «ПАРУС-Реалізація і склад» [5]. Він здатен забезпечити: облік і обробку вхідних/вихідних документів; облік матеріальних цінностей; формування більше 15 видів товарних звітів; контроль оплати товарів/послуг і ведення взаєморозрахунків постачальниками й покупцями; ведення особових рахунків контрагентів, облік ліміту кредитування при відвантаженні; автоматичне й ручне резервування товару; підтримку багатьох видів прайс-аркушів і цін реалізації; формування аналітичних звітів по продажах, заборгованості, прибутковості й рентабельності з побудовою графіків, тощо.

У сучасних ринкових умовах успішним підприємствам необхідно займатися не тільки реалізацією продукції та оптимізацією складського обліку, але й вибудовувати довготривалі взаємовідносини із дійсними та потенційними клієнтами. Сучасні системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM) – це корпоративні інформаційні системи, які служать механізмом автоматизації роботи з клієнтами компанії. Внаслідок правильного впровадження та використання CRM-систем помітно зростають продажі. Система допомагає автоматизувати маркетингові заходи, якісно підвищити рівень обслуговування клієнтів, на основі наявних даних здійснювати аналіз роботи підрозділів і відповідно будувати плани на майбутні періоди.

Отже, такі системи дозволяють будувати клієнт-орієнтований бізнес і цим підвищувати лояльність клієнтів до підприємства та його продукції. Інформаційна

система «Парус-Підприємство» має у своєму складі модуль «ПАРУС-Менеджмент і маркетинг», що представляє собою CRM-систему, призначену для координації багатобічних зв'язків з реальними й потенційними клієнтами й централізованого управління продажами.

У системі «ПАРУС-Менеджмент і маркетинг» також є можливість одержання звітів по всіх розділах системи в шаблонах додатка MS Excel, доступних для редагування.

Можна зробити висновок, що після реалізації на СТ «Земельна толока» розглянутих вище модулів системи «Парус», у керівництва та кінцевих користувачів системи з'являється можливість вирішувати такі глобальні задачі:

- зробити прозорим для керівництва використання вкладених у бізнес капіталів;
- надати повну інформацію про стан справ на підприємстві для економічної доцільності стратегічного планування;
- професійно керувати витратами, наочно і своєчасно показувати, за рахунок чого їх можна мінімізувати;
- реалізувати оперативне управління підприємством згідно вибраних ключових показників (собівартість продукції, структура витрат, рівень прибутковості тощо);
- забезпечити гарантовану прибутковість підприємства за рахунок оптимізації і прискорення ряду процесів (строків виконання нових замовлень, перерозподілу ресурсів).

#### Література

1. CRM-системы: зачем и для кого? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://business-inform.com.ua/CRM-sistemy.html>
2. Автоматизация процессов организации и управления сбытом и обслуживанием клиентов на базе системы «Парус – Менеджмент и Маркетинг». – К.: Корпорация «ПАРУС», 2010. – 13 с.
3. Комплексні системи автоматизації управління (корпорація «ПАРУС») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.parus.ua>. – 2014.
4. Корпоративні інформаційні системи : навч. посіб. / М.І. Татарчук. – К. : КНЕУ, 2013. – 291 с.
5. Програма «Корпорація «ПАРУС» – для учебных заведений Украины»: Утв. научно-методическим центром высшего образования Министерства образования и науки Украины (письмо №14/18.2-888 от 22.05.03 г.) для распространения в высших учебных заведениях для подготовки специалистов с высшим экономическим образованием в Украине. – К. : «ПАРУС», 2013. – 7 с.

Левицька О.С., студ. гр. ФК-14М

Науковий керівник: к.е.н., доц. Фрунза С.А.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ВЛАСНИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Успіх будь-якого суб'єкта господарювання, незалежно від форми власності та виду діяльності багато в чому залежить від правильного вибору джерел формування, напрямів розподілу й використання власного капіталу, що знаходиться у розпорядженні підприємства. Аналіз

Значний внесок в дослідження питань сутності капіталу внесли такі вчені, як: К. Маркс, Д. Ріккардо, П. Самуельсон, А. Сміт, та ін. Питання оптимізації структури капіталу підприємства висвітлені в працях: Бондаренко Т.В.[1], Качура А.Є. [2], Костюнік О.В. [3], Ситнік Л.С. [4], Ярошевич Н.Б. [5] та ін.

Метою роботи є формування теоретичних і прикладних знань щодо джерел формування власного капіталу підприємства.

Однією з проблем підприємства є формування фінансового капіталу. Перед керівництвом постає завдання, щодо побудови оптимальної структури джерел

фінансування.

У процесі формування фінансових ресурсів підприємств велике значення має структура їхніх джерел. Підвищення питомої ваги власних коштів позитивно впливає на фінансову діяльність підприємств, а висока питома вага залучених та позикових коштів ускладнює їхню фінансову діяльність. Тому в кожному випадку слід докладно враховувати доцільність залучення додаткових фінансових ресурсів.

Фінансову основу підприємства складає власний капітал, проте ефективна фінансова діяльність підприємства неможлива без постійного залучення позикових коштів. Вони дають змогу суттєво розширити обсяг господарської діяльності підприємства, забезпечити більш ефективне використання власного капіталу, прискорити формування різних цільових фінансових фондів та підвищити ринкову вартість підприємства. Таким чином, застосування комбінованих джерел фінансування підвищує результативність діяльності підприємства.

Управління власним капіталом пов'язане не тільки з забезпеченням ефективного формування та використання вже накопиченої його частини, але і з формуванням власних фінансових ресурсів, що забезпечують майбутній розвиток підприємства. При виборі схеми формування структури власного капіталу та вибору джерел його фінансування власник підприємства стикається з проблемою вибору фінансування свого підприємства. Існує дві основні схеми: змішане фінансування, що передбачає формування капіталу як за рахунок власних, так і за рахунок позичкових коштів, що залучаються у різних пропорціях; повне самофінансування, що передбачає формування капіталу підприємства виключно за рахунок власних його видів, що відповідають організаційно-правовій формі підприємства. При виборі кожної зі схем необхідно враховувати переваги та недоліки джерел фінансування.

Переваги власного капіталу: власний капітал є фінансовою основою підприємства; залучення власного капіталу є більш простим порівняно з залученням позикового капіталу, що пов'язане з тим, що рішення, пов'язані із збільшенням капіталу приймає власники та менеджери підприємства без необхідності отримання згоди інших господарюючих суб'єктів; власний капітал забезпечує більш високу можливість генерування прибутку в усіх сферах діяльності.

Недоліками власного капіталу є: обмеженість обсягу залучення фінансових ресурсів для розширення операційної та інвестиційної діяльності підприємства на окремих етапах його життєвого циклу; висока вартість; неможливе забезпечення перевищення коефіцієнта фінансової рентабельності підприємства над економічною рентабельністю.

Серед недоліків значне місце посідає висока вартість капіталу. Позичковий капітал оцінюється менеджментом підприємства за розмірами відсотків, а формування власного капіталу перебуває під впливом таких цінових чинників як дивіденди.

Підприємство яке використовує тільки власний капітал, має найвищу фінансову стійкість. Його коефіцієнт автономії дорівнює одиниці, але обмежує темпи свого розвитку. Підприємство, яке використовує позиковий капітал, має більш високий фінансовий потенціал розвитку і можливості приросту фінансової рентабельності, але при цьому суттєво збільшується фінансовий ризик і загроза банкрутства.

Отже, формування власного капіталу має певну специфіку, зумовлену організаційно-правовою формою діяльності підприємств, у відповідності до чинного законодавства України. Цю специфіку слід враховувати як при заснуванні того чи іншого виду підприємства, так і для забезпечення ефективної господарської діяльності даного підприємства у майбутньому. Структура джерел фінансування підприємства залежить від багатьох факторів: вид оподаткування, стан ринку капіталу, відсоткова політика комерційних банків та інші. Як залучені кошти, так і позичкові мають свої переваги і недоліки, тому підприємству необхідно зважити всі плюси і мінуси залучення власних і позикових коштів та вибрати їх оптимальне співвідношення.

### Література

1. Бондаренко Т. В. Аналіз основних джерел формування власного капіталу на промисловому підприємстві / Т. В. Бондаренко // Економіка. Управління. Інновації. Випуск № 2 (10), 2013. – С. 23–27.
2. Качура А. Є. теоретичні підходи до формування структури джерел фінансових ресурсів підприємства / А. Є. Качура // Економіка України. – 2009. – № 7. – С.125–132.
3. Костюнік О. В. Джерела створення фінансового капіталу підприємства / О. В. Костюнік // Економіка, менеджмент, бізнес. – 2011. – С.195–202.
4. Ситнік Л. С. Управління фінансування розвитку підприємства за рахунок власних джерел / Л. С. Ситнік // Економіка України. – 2012. – № 3. – С. 22–27.
5. Ярошевич Н. Б. Фінанси підприємств: Навч. посіб. Рекомендовано МОН / Н. Б. Ярошевич. – К., 2012. – 341 с.

Літвін Я.О., студ. 3 курсу

Науковий керівник: д.е.н., проф. Пасека С.Р.

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

## ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні умови розвитку суспільства, його нові потреби висувають жорсткі вимоги до компетентності та майстерності менеджера. Зокрема, йдеться про його здатність до організації та самоорганізації професійної діяльності. Тому делегування повноважень управлінської діяльності створює передумови для вироблення і прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень і більш ефективної їх реалізації.

Під делегуванням повноважень слід розуміти процес передачі керівником повноважень і відповідальності підлеглим, що покликаний забезпечити прийняття останніми на себе відповідальності й ефективного виконання завдань на найбільш доцільному рівні організаційної структури. Разом з тим, делегування не означає, що вищий керівник зовсім відмовляється від прав і обов'язків вирішувати делеговані питання. Він несе повну відповідальність за всі дії підлеглих, яким він делегував свої повноваження. Підлеглий у свою чергу повністю відповідає перед керівником як за якість рішень, так і за затримки у рішенні делегованих йому питань. Делегування повноважень в організації йде зверху вниз, і навпаки. Це, з одного боку, вимагає достатньої довіри до підлеглих, а з іншого боку, суттєво підвищує відповідальність керівника за якість персоналу.

Як зазначає Небава М.І, раціональне делегування обов'язків і повноважень забезпечує [ 3]:

- швидке і своєчасне прийняття рішень;
  - скорочення витрат часу і засобів на інформаційне забезпечення рішень;
  - розширення можливостей більш повного прояву працівниками своїх здібностей, залучення в управління безпосередніх виконавців;
  - звільнення керівника від необхідності витрачати час на рішення дрібних питань з ціллю збільшення можливостей для кваліфікованої розробки загальних проблем, що мають особливо важливе значення для поточного і стратегічного розвитку організації;
  - передачу тимчасових доручень підлеглим для виконання задачі, яка не передбачена його прямими обов'язками.
- Л. Зайверт для ефективного делегування повноважень рекомендує [2]:
- рішення про те, що і кому делегувати, слід приймати відразу після складання плану особистої праці;
  - делегувати необхідно відповідно до можливостей і здібностей працівників, делегування має здійснюватися з урахуванням потреби мотивації і стимулювання працівників;

- виконання завдання слід делегувати цілком, а не у вигляді окремих ізольованих доручень;
- інформувати працівника про тривалість делегування;
- однорідні завдання делегувати тому ж самому працівнику;
- пересвідчитися у тому, чи хоче і може працівник виконати завдання;
- не доручати ту ж саму роботу двом працівникам (для надійності), які не знають про це;
- разом з роботою обов'язково передавати працівнику повноваження і компетенцію, необхідні для її виконання;
- давати повні і точні інструкції та інформацію про завдання, пересвідчитися у тому, що делеговане доручення зрозуміли правильно;
- важливі завдання доручати у формі наказу, якщо необхідно – письмово.

Якщо завдання нові і складні, то їх слід делегувати поступово: підготовка працівника; пояснення завдання; докладне роз'яснення, як виконувати роботу; коригування дій працівника; здійснення контролю за виконанням завдання[1].

Така довіра дасть можливість працівнику професійно розвиватись з метою якнайкращого виконання доручених йому відповідальних завдань, шукати доступ до необхідної інформації. Разом з тим невтручання у робочий процес без важливих причин «підкреслює» довіру і робить це делегування ефективним. У працівника має бути впевненість у тому, що в разі виникнення труднощів і проблем, він завжди може звернутися до менеджера за порадою і підтримкою. Але необхідно періодично вимагати від працівника звіт про хід виконання завдання, при цьому конструктивно схвалювати успіхи і критикувати недоліки у його роботі..

Таким чином, делегування повноважень надає самостійності підлеглим, відкриває більші можливості задоволення їхніх правомірних потреб, а відповідно і мотивів. Мотивований співробітник, у свою чергу, працює ініціативно й ефективно, що сприяє результативності управлінської праці загалом. Сучасний керівник мусить володіти мистецтвом делегування повноважень, що має стати складовою ефективного менеджменту.

#### **Література**

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкапова О.М. Організація праці менеджера. – К.: Кондор – 2002. – 518 с.
2. Зайверт Л. Ваш час у ваших руках./ Л. Зайверт. – М.: Економіка, 1990. – 232 с.
3. Небава М. І. Менеджмент організацій адміністрування / М. І. Небава, О. Г. Ратушняк. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://posibnyky.vntu.edu.ua/rat\\_1/index\\_2.htm](http://posibnyky.vntu.edu.ua/rat_1/index_2.htm).

Марченко Л. Н., к.т.н., доц., Федосенко Л.В., к.э.н., доц.  
УО ГГУ имени Ф. Скорины, г. Гомель, Республика Беларусь

### **АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Важнейшей задачей экономической политики Республики Беларусь является выбор приемлемой модели экономического роста, стимулирующей развитие экономического потенциала, качественное улучшение уровня жизни населения, снижение бедности, обеспечение социальной защиты всех слоев населения, развитие и образование молодежи. Одним из направлений исследований является моделирование влияния человеческого капитала на динамику реального внутреннего валового продукта. Человеческий капитал представляет собой сумму знаний, квалификации, навыков, способностей работника и играет важнейшую роль в технологическом развитии страны,

что, в свою очередь, оказывает значимое влияние на темпы экономического роста в долгосрочном периоде. Влияние человеческого капитала на экономический рост разделяется на прямое и косвенное. Прямое влияние осуществляется через повышение качества рабочей силы и производительности труда с ростом уровня человеческого капитала. Опосредованное воздействие осуществляется посредством уровня социального капитала, инновационной активности, инвестиций в основной капитал.

Выделяют два основных подхода к моделированию влияния человеческого капитала на экономический рост [1]. Первый подход был разработан Нельсоном и Фелпсом, согласно которому человеческий капитал оказывает влияние на способность экономики к инновациям и имитациям технологий, что развивает научно-технический прогресс и экономический рост. Второй подход сформулирован Лукасом и основывается на предположении, что темпы экономического роста в долгосрочном периоде определяются накоплением человеческого капитала. Здесь при построении модели роста человеческий капитал включается непосредственно в производственную функцию. В моделях роста рассматривают следующие ключевые факторы влияния человеческого капитала на экономический рост: инвестиции в основной капитал; социальный капитал; инновационная активность; прямые иностранные инвестиции; международная торговля.

Пусть объясняемой переменной в оцениваемом уравнении регрессии является темп роста реального ВВП на душу экономически активного населения ( $Y$ ). В качестве объясняющих переменных взяты темп роста численности экономически активного населения ( $X_1$ ), темп инвестиций в основной капитал ( $X_2$ ), расходы на образование в процентах к ВВП ( $X_3$ ), расходы на здраво-охранение в процентах к ВВП ( $X_4$ ), темп прямых иностранных инвестиций ( $X_5$ ), темп импорта товаров и услуг ( $X_6$ ).

По статистическим данным [2] указанных показателей оцененная регрессионная линейная модель темпа роста ВВП в Республики Беларусь имеет вид

$$Y = -9,41 + 9,07X_1 + 0,63X_2 - 0,22X_3 + 0,31X_4 + 0,002X_5 - 0,001X_6,$$

при этом коэффициент детерминации  $R^2 = 0,83$ , статистика Фишера  $F = 22,18$ .

Значимыми факторами темпов экономического роста Республики Беларусь являются темп инвестиций в основной капитал, расходы на образование и здравоохранение. Незначимое влияние темпа прямых иностранных инвестиций и импорта товаров и услуг говорят о недоиспользовании и адаптации экономикой республики иностранных технологий.

С другой стороны, оцененная модель темпов роста ВВП на основе производственной функции в виде функции Кобба–Дугласа имеет вид

$$Y = 1,02 K^{0,39} H^{0,61}, R^2 = 0,45, F = 6,43,$$

где  $K$  – производственный капитал, характеризующийся темпами инвестиций в основной капитал,  $H$  – человеческий капитал, характеризующийся темпами роста рабочей силы.

Для экономической системы республики Беларусь коэффициент  $A = 1,02$  свидетельствует о невысоком уровне технического прогресса. Значения коэффициентов эластичности по основному капиталу ( $\alpha = 0,39$ ) и человеческому капиталу ( $\beta = 0,61$ ) показывают, что увеличение затрат в инвестиции на 1% соответствуют увеличению выпуска продукции на 0,39%; а увеличение расходов на человеческий капитал на 1% – к увеличению выпуска на 0,61%. Отношение коэффициентов эластичности  $\alpha/\beta = 0,64$  показывает, что экономика республики Беларусь характеризуется дефицитом человеческого капитала, имеет место экстенсивный рост. Предельная норма замещения человеческого капитала производственным равна  $S_{HK} = (\beta/\alpha) \cdot (K/H)$  и в 2014 году составила 1,68. Значит, для роста ВВП фактор  $K$  требует роста в 1,68 раз больше, чем фактор  $H$ , т. е. более выгодным для Республики Беларусь является увеличение вложений в человеческий капитал.

Таким образом, проведенных исследования показывают, что темпы экономического роста Республики Беларусь в значительной мере определяются человеческим капиталом.

Признание человеческого капитала фактором экономического роста является важным при определении перспектив развития экономики и инвестиционных процессов, а также при разработке макроэкономической политики страны в социальной сфере.

#### Литература

1 Божечкова, А. В. Эконометрическое моделирование влияния человеческого капитала на экономический рост в регионах России // Аудит и финансовый анализ. – 2013., №1. – С.90-99.

2 Indicators. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/indicator>– Дата доступа 25.12.2015.

Маслик О.А., студ. гр. ФК-14-1М

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Фрунза С.А.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Малий бізнес – найпотужніший виробничий сектор більшості сучасних ринкових економік, який здійснюється шляхом створення розгалуженої системи малих підприємств.

Удосконаленню системи національної безпеки, у т. ч. економічної та фінансової, присвячено дослідження Бланка І. А. [1], Гершуненко Ю. О.[2], Орлик О. В.[3], Рудченко О. Ю.[5] та ін.

Метою роботи є визначення теоретичних засад фінансової безпеки малих підприємств України й обґрунтування пріоритетів її зміцнення.

Під фінансовою безпекою підприємств розуміють кількісний і якісно детермінований рівень фінансового стану підприємства, що забезпечує стабільну захищеність його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенційних загроз зовнішнього та внутрішнього характеру, параметри якого визначаються на основі фінансової філософії і створюють необхідні умови фінансової підтримки стійкого зростання в поточному і перспективному періодах [1, с. 24]. Отже, ключовими рисами фінансової безпеки суб'єктів підприємництва є: забезпечення рівноважного і стійкого фінансового стану; сприяння ефективній діяльності суб'єкта підприємництва; дає змогу на ранніх стадіях визначити проблемні місця в діяльності організації; нейтралізує кризи та запобігає банкрутству.

Фінансування малого бізнесу здійснюється за рахунок власних і залучених (кредити банків, емісія цінних паперів, кредиторська заборгованість, кошти державного та місцевих бюджетів, фінансові ресурси міжнародних фондів і організацій, фінансові ресурси) джерел [4].

Забезпечення фінансової безпеки здійснюється в основному за власні кошти, інвестиції та державні дотації. Проте недосконалість нормативно-правової бази регулювання діяльності фінансових ринків та специфічність економіки нашої країни лише загострюють проблеми досягнення фінансової безпеки та належного рівня фінансової стійкості підприємств.

Напрямами вдосконалення забезпечення фінансової стійкості малих підприємств, що забезпечать фінансову безпеку, можна виділити: покращення управління власними оборотними коштами, оптимізація їх обсягів; забезпечення ліквідності балансу, прискорення оборотності активів та диверсифікація виробництва; активізація державної політики, щодо малих підприємств; розвиток і вдосконалення системи управління фінансами підприємств.

## Література

1. Бланк І.А. Управління фінансовою безпекою підприємств/ І. А. Бланк. – К.: Ельга, Ніка-Центр. 2009. – 776 с.
2. Гершуненко Ю. О. Фінансова безпека підприємництва як чинник розвитку соціально-економічної системи (на прикладі регіону) / Ю. О. Гершуненко, М. В. Кирилів // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сб. науч. трудов. – Донецк : ДонНУ. –2009. – Ч. 3. – С.1142–1145.
3. Орлик О. В. Методи управління фінансово-економічною безпекою [Текст] / О.В. Орлик// Economics and management: theory and practice. – 2014. – Vol. 2. – P. 286–291.
4. Оскольський В. О. Про перспективи становлення конкурентоспроможної регіональної економіки / В. О. Оскольський // Економіка України. – 2007. – № 12. – С. 4–11.
5. Рудченко О. Ю. Формування власного капіталу як складова розвитку малого підприємництва / О. Ю. Рудченко, С. О. Клименко // Фінанси України. – 2008. – № 6. – С. 54–62.

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

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Економічний підхід до концепції стійкого розвитку заснований на теорії максимального потоку сукупного доходу Хікса-Ліндаля, який може бути зроблений за умови, принаймні, збереження сукупного капіталу, за допомогою якого і здійснюється цей дохід. Ця концепція передбачає оптимальне використання обмежених ресурсів і використання екологічних — природо-, енерго- і матеріало-зберігаючих технологій, включаючи видобуток і переробку сировини, створення екологічно прийнятної продукції, мінімізацію, переробку і знищення відходів. Однак при вирішенні питань про те, який капітал повинен зберігатися (наприклад, фізичний або природний, чи людський капітал) і якою мірою різні види капіталу є взаємозамінними, виникають проблеми правильної інтерпретації.

Зазначене є вельми актуальним для сучасної кризової ситуації в економіці України, яка, на нашу думку, обумовлена, крім деструктивного впливу світової фінансово-економічної кризи, ще й кризовим станом та темпами скорочення накопиченого людського потенціалу країни, про що свідчать дослідження С. Бандура, В. Близнюк, Н. Верхоглядової, В. Данюка, Т. Заяць, В.Куценко, І. Лапшини, В. Онікієнка, І. Терон, Л. Шаульської та інших [1; 2; 3 тощо].

Метою дослідження є визначення місця людського капіталу в національному багатстві, в сукупному продуктивному капіталі.

Сильна стійкість сталого розвитку передбачає, що люди живуть виключно на відсотки від природного капіталу, в той час як прихильники слабкої стійкості задоволені підтримувати постійну суму природного та людського капіталу.

У рамках нової парадигми розвитку країн і світового співтовариства людський капітал зайняв провідне місце у національному багатстві (до 80% у розвинених країн) і в сукупному продуктивному капіталі. У результаті численних досліджень впливу людського капіталу на національне багатство було встановлено, що в ХХ столітті накопичення людського капіталу випереджало темпи нагромадження фізичного капіталу. В якості прикладу можна навести такі країни як Гонконг, Сінгапур, Південна Корея, Тайвань, котрі компенсували недостатній рівень розвитку фізичного капіталу високою якістю робочої сили, інвестиціями в освіту і охорону здоров'я, у створення конкурентоспроможного людського капіталу, що стало одним з головних чинників зростання їх економік в 80-ті роки ХХ століття і на сьогодні є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку будь-якої держави.

З переходом до інноваційної економіки виникає нова форма багатства, що

трансформує всю його структуру. Якість людського капіталу й ступінь його залучення в суспільне виробництво впливають на рівень національного багатства та структуру сукупного капіталу, що враховує інвестиції як у фізичний, так і в людський капітал, кардинально змінюючи структуру.

Співробітники Всесвітнього банку Дж. Діксон і К. Гамільтон здійснили спробу визначити структуру багатства, що припадає на одну людину в різних регіонах світу [4, с.31]. При цьому підхід до визначення самого поняття „багатство” відрізняється від традиційного. Воно складається, на думку авторів, з людських ресурсів, виробничих активів і природних ресурсів.

Крім того, ми погоджуємося з С. Клімовим, який за цими даними виділяє три групи країн [5]:

1) країни доіндустріальної економіки із сукупним багатством на душу населення менш 30000 дол., з порівняно низькою питомою вагою людських ресурсів і високою часткою природних ресурсів у вигляді сільськогосподарських земель (10-20% і 65% відповідно);

2) країни, що перебувають на різних щаблях індустріального розвитку, з рівнем багатства на душу населення від 45000 до 95000 дол., питомою вагою людських ресурсів від 68 до 79%, промислових ресурсів близько 15-25% і природних ресурсів від 5 до 12%;

3) високорозвинені індустріальні країни, що переходять до постіндустріального розвитку. Для них характерний рівень сукупного багатства понад 235000 дол. на душу населення при долі людських ресурсів понад 74%, промислових ресурсів у межах 20-30% і природних ресурсів менше 5%.

Ми погоджуємося з Н.П. Марущак, в тому, що «виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталий соціально-економічний розвиток, який базується на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу – людського» [6].

Усе зазначене вище дозволяє зробити такий висновок. У сучасних умовах проблема використання людського капіталу стає все більш актуальною. Вирішальна роль в розвитку економіки країни належить людині як носію багатства. Низька якість основного капіталу може бути компенсована високою кваліфікацією робочої сили, і навпаки, низька кваліфікація персоналу негативно впливає на якість основного капіталу, нівелюючи її в процесі виробництва.

#### Література

1. Бандур С. І. Формування людського капіталу України в парадигмі загрозливих тенденцій та шляхи їх подолання / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // Вісник Прикарпатського університету, 2009. — Вип. 7. — С.157—160.
2. Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання / Наталя Ігорівна Верхоглядова // Економіка та держава. — 2007. — № 1. — С. 84—86.
3. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції: [монографія] / Ірина Анатоліївна Лапшина. — Львів : НІСД. — 2008. — 332 с.
4. Дж. Діксон, Ж. Бэккес, К. Гамільтон, А. Кант, Э. Латц, С. Педжиола, Ж. Хи. Новый взгляд на богатство народов. Индикаторы экологически-устойчивого развития / Пер. с англ.; Предисл. С. Н. Бобылев, В. Н. Сидоренко. — 2-ое изд. — М.: Весь Мир, 2003. — 128 с.
5. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации / С. М. Климов. — СПб. : ИВЭСЭП, "Знание", 2000. — 168 с.
6. Марущак Н. П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\\_maruschak%20n.p..doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm).

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНИХ КОНЦЕПЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Бурхливе зростання темпів світової конкуренції ставить перед підприємствами все більш складні завдання реагувати і змінювати управлінські процеси. Натиск гострих проблем суспільства розвиває нові властивості традиційного підприємництва, що спричиняє формування його нової форми – соціального підприємництва. Соціальне підприємництво як практична діяльність і сфера наукових досліджень забезпечує унікальну можливість переосмислити концепції та припущення з різних напрямів управління соціально-економічними процесами на всіх рівнях.

О. А. Грішнова [1] справедливо підкреслює, що соціальна відповідальність громадянина виражається в активній життєвій позиції, у максимальному розкритті свого творчого потенціалу.

Незважаючи на велику кількість наукових праць у сфері соціального підприємництва, не визначено чіткі межі терміна «соціальне підприємництво», що перешкоджає інституціоналізації даного явища і обмежує розвиток емпіричних і теоретичних досліджень.

Наявність численних поглядів і підходів до сутності соціального підприємництва обумовлена існуванням різних шкіл дослідників. Вчені С. Бак та Ф. Янссен [2] виділяють три основні підходи до визначення поняття «соціальне підприємництво»:

1. Школа соціальних інновацій визначає соціальне підприємництво як інноваційний, підприємницький спосіб створення соціального ефекту.

2. Школа соціального підприємства стверджує, що важливою умовою існування та збереження стійкості у соціальному підприємстві є досягнення «подвійного ефекту» – соціального та економічного.

3. Підхід EMES (Європейської спільноти дослідників соціального підприємництва) робить акцент на здатності соціального підприємництва здійснювати суспільні трансформації, соціальні зміни.

Таблиця 1

### Порівняльний аналіз зарубіжних концепцій соціального підприємництва

Критерії	Американські концепції		Європейська концепція
	Школа соціальних інновацій	Школа соціального підприємства	Підхід EMES (Європейської спільноти дослідників соціального підприємництва)
1	2	3	4
Основний об'єкт дослідження	Соціальні підприємці	Соціальне підприємство як некомерційна організація	Соціальні підприємства на території Європейського Союзу
Місія	Інноваційна діяльність першочергово орієнтована на соціальні зміни	Використання ринкових ресурсів для реалізації соціальної місії	Чітка соціальна мета приносити користь суспільству
Послання в соціальному підприємстві комерційних завдань і соціальної місії	Інноваційні стратегії для вирішення соціальних потреб реалізуються шляхом надання товарів і послуг	Немає обмежень: господарська діяльність розглядається як джерело доходу, тому СП може розвивати підприємницьку діяльність, не пов'язану із соціальною місією, щоб забезпечити надходження фінансових ресурсів для соціальних завдань	Господарська діяльність пов'язана із соціальною місією

1	2	3	4
Організаційно-правова форма	Немає чіткого обмеження: вибір щодо організаційно-правової форми повинен бути продиктований характером суспільних потреб і кількістю необхідних ресурсів	1. Рання версія: некомерційні організації 2. Пізніша версія: будь-яка організаційно-правова форма	Деякі обмеження: нові правові форми і специфічні механізми повинні бути створені, щоб заохочувати і підтримувати соціальні підприємства
Розподіл прибутку	Розподілений прибуток	1. Рання версія: розподілений прибуток 2. Пізніша версія: встановлюються обмеження, які накладаються на суму нерозподіленого прибутку.	Нерозподілений прибуток

Джерело: складено автором на основі [3].

Огляд наукової літератури дає підстави виділити основні ознаки визначення поняття соціального підприємництва, що представлені на рис. 1, які в сукупності характеризують явище і допомагають відокремити його від інших видів соціально-економічної діяльності.



Рис. 1. Основні ознаки визначення поняття «соціальне підприємництво»

Джерело: розроблено автором

На основі проведеного автором аналізу основних ознак і зарубіжних концепцій, узагальнено визначення соціального підприємництва: соціальне підприємництво – економічна діяльність господарюючого суб'єкта, незалежно від організаційно-правової форми, що використовує підприємницький та інноваційний підхід у створенні соціальної цінності, місія якого спрямована на вирішення конкретної соціальної проблеми.

#### Література

1. Грیشнова О. А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грیشнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1(15). – С. 39-47.
2. Bacq S. Structuring the field of social entrepreneurship: A transatlantic comparative approach / S. Bacq, F. Janssen // The entrepreneurship research in Europe: Evolving concepts and processes, eds. O.J. Borch, A. Fayolle, P. Kyrö & E. Ljunggren. – UK: Edward Elgar Press, Cheltenham, 2011. – P. 153-188.
3. Braunerhjelm P. Social entrepreneurship – a survey of current research [Електронний ресурс] / P. Braunerhjelm, U. S. Hamilton. – 2012. – 57 p. – Режим доступу: [http://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2013/03/WP\\_09.pdf](http://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2013/03/WP_09.pdf)

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ТОРГІВЛІ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ**

В умовах ринкової економіки головним завданням управління персоналом торгівельних підприємств є досягнення оптимального рівня продуктивності праці. Значний вклад в дослідження проблеми підвищення продуктивності праці внесли Л.І. Абалкін, В.В. Адамчук, А.М. Амосов, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, І.М. Герчикова, В.К. Гупалов, Г. Емерсон, О.І. Здоров, А.В. Калина, В.В. Кривошей, М.Х. Мескон, Д.С. Сінк, Н.О. Павловська, Н.Я. Пітель, В.А. Плаксов, А. Ревенко, Ю. Фоміна, В.В. Шалімов, та інші вчені, проте не вистачає системних досліджень у сфері підвищення продуктивності праці на торгівельних підприємствах на державному рівні.

Державне регулювання продуктивності праці передбачає впровадження системи заходів (економіко-організаційних, правових), спрямованих на підвищення результативності праці; створення належних умов праці; удосконалення системи мотивації та стимулювання праці; підвищення кваліфікації працівників; ефективне використання трудових, природних, матеріальних ресурсів; раціональне використання робочої сили; поліпшення використання робочого часу; впровадження досягнень науково-технічного прогресу; зменшення плинності кадрів та ін. Так, забезпечення високого рівня продуктивності праці в державі сприятиме підвищенню конкурентоспроможності країни та зменшенню кількості безробітних.

Основними завданнями державного регулювання продуктивності праці є: запобігання масовому безробіттю; підвищення рівня продуктивної зайнятості внаслідок структурних змін в економіці; здійснення захисту прав працівників; посилення соціальної захищеності безробітних; вирішення індивідуальних трудових спорів; забезпечення охорони та гідної оплати праці, контроль нормування та організації праці; підтримання належної трудової дисципліни праці; належний контроль праці жінок та молоді; забезпечення права громадян на об'єднання у професійні спілки.

В Україні основним законом, що регламентує шляхи підвищення продуктивності праці є Конституція України.

У більшості західних країн конституції або взагалі не містять норм, які прямо стосуються питань праці та її продуктивності (наприклад, США), або містять лише окремі норми такого роду (ФРН, Данія, Норвегія). Разом з тим у конституціях які були прийняті після Другої світової війни, міститься широке коло соціально-економічних прав, зокрема у галузі праці [1].

Дотримання Конституції України сприятиме забезпеченню підвищенню продуктивності праці на рівні держави та сприятиме високому рівню економічного управління, що є критерієм якості державного регулювання економіки.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1].

На рівні держави для підвищення продуктивності праці варто дотримуватися основних управлінських рішень:

– перегляд функцій Міністерства праці та соціальної політики. Відтак, основними завданнями Міністерства є регулювання питань у 8 сферах (зайнятості населення та регулювання ринку праці; соціального захисту населення; пенсійного забезпечення

регулювання рівня життя населення; соціальних гарантій і демографії; регулювання соціально-трудових відносин; співробітництва з іноземними державами і міжнародними організаціями умов і охорони праці; оплати, нормування і стимулювання праці), а безпосередньо підвищенням результативності праці воно не займається;

– виділення грантів на дослідження та впровадження резервів підвищення продуктивності праці;

– визнання Кабінетом Міністрів України потреби у науковому вивченні продуктивності праці, як пріоритетний науковий напрямок розвитку економіки в цілому;

– покращення роботи Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України та впровадження програм підвищення кваліфікації та освітніх програм у сфері підвищення продуктивності праці;

– встановлення системи пільг при реєстрації, сплаті податків, ліцензуванні комерційним організаціям, що надають послуги зі сприяння підприємствам в справі ефективного управління персоналу та наукової організації праці;

– створення філіалів консультативних центрів підвищення продуктивності праці в усіх регіонах України; забезпечення доступності кредитних ресурсів.

#### Література

1. Аннерс Э. История европейского права /Э. Аннерс. – М., 1994.
2. Конституція України [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://rada.gov.ua/uploads/documents/27396.pdf>
3. Кодекс законів про працю в Україні [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Закон України Про оплату праці [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
5. Закон України про охорону праці - Законодавство та право [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://www.jobs.ua/ukr/pravo/labour\\_protection/](http://www.jobs.ua/ukr/pravo/labour_protection/)

Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викл., Волощук В.С., студ. гр. ЕП-13ДВ  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема забезпечення динамічного і стійкого розвитку підприємства вважалася донедавна однією з найбільш вагомих. Однак, сьогодні, в умовах кризи, гострішою є проблема ефективності господарювання.

Якщо раніше економіка розвивалася за рахунок розширеного залучення у виробництво нових ресурсів, то сьогодні, вирішення проблем підвищення ефективності стає можливим тільки на основі використання резервів господарюючих суб'єктів.

Розвиток країни безпосередньо залежить від економічної ефективності господарюючих суб'єктів. Без досягнення прибутковості більшості підприємств неможливе вирішення задач макроекономічної стабілізації, тобто забезпечення збалансованості державних прибутків і витрат, рівноваги платіжного балансу, стабільності національної валюти і низьких темпів інфляції. Зниження ж ефективності підприємств призводить до скорочення можливостей зростання зайнятості і прибутків громадян, податкових надходжень і соціальних витрат. Ефективне, беззбиткове функціонування підприємств, їхня економічна стійкість в нестабільному конкурентному середовищі стає життєво важливим завданням не тільки для міст, областей, регіонів, держави загалом, але й для усіх суб'єктів ринкової економіки.

Ефективність діяльності підприємства характеризується системою показників, які виражають співвідношення вигод і витрат з погляду його учасників.

Основною умовою забезпечення ефективного використання виробничих ресурсів є їх економне споживання та планомірне використання. Планування та встановлення норм витрачання матеріальних ресурсів та запасів і охоплює всі стадії руху на підприємстві – стадію створення запасів матеріальних ресурсів і стадію витрачання.

Оцінку економічної привабливості представимо у вигляді послідовних етапів.

На першому етапі встановлюються цілі розвитку і визначається їх пріоритетність. Вони, безперечно, є індивідуальними для кожного підприємства і визначаються керівництвом конкретного підприємства. Як критерії порівняння проектів аналітики можуть використати такі:

- необхідна величина інвестицій для створення робочих місць;
- значення доданої вартості, створюваної в результаті проекту;
- зменшення (заощадження) використовуваних валютних ресурсів;
- платежі за використання місцевих ресурсів тощо.

Після виділення пріоритетних критеріїв слід їх проранжувати, визначивши величину питомої ваги кожного критерію у величині загальної економічної привабливості.

Другим етапом оцінки є розрахунок кількісного значення встановлених раніше критеріїв, що дає змогу вимірювати ступінь сприяння проекту досягненню поставлених економічних цілей розвитку. Необхідні для визначення цих показників дані беруться з фінансових звітів, поданих після проведення фінансового аналізу проекту. Рейтингові ряди значень критеріїв за комплексним проектом показують відповідність результатів проекту поставленим цілям. Відтак за кожним критерієм визначається найпривабливіший проект і розраховується індекс критерію для кожного проекту на значення кращого рейтингу в даній категорії. Індксація по критеріях дає змогу зіставляти різні, часто важко порівняні між собою проекти, визначаючи найпривабливіші з погляду загального добробуту.

На заключному, третьому етапі оцінка загальної привабливості кожної пропозиції розраховується як середньозважена величина індексів пропозицій. Найвище середньозважене значення свідчить про економічну привабливість пропозицій.

Дослідивши економічну привабливість проекту (з погляду можливості досягнення певних економічних цілей розвитку суспільства), аналітики визначають його економічну ефективність.

Метою виміру економічної ефективності є оцінка ефективності використання дефіцитних ресурсів суспільства у рамках проекту.

Для визначення економічної ефективності проекту використовують поняття альтернативної вартості, тінювих цін, невідчутних вигід і витрат, трансфертних платежів, споживчого надлишку та екстерналій. Оцінка економічної ефективності проекту ґрунтується на методології прирїстної природи вигід і витрат, яка визначає економічні вигоди як усі позитивні результати, що одержує суспільство від реалізації проекту, а економічні витрати – як усі негативні впливи, що супроводжують проект.

$$\begin{array}{ccccc} \text{Економічна} & & \text{Приріст} & & \text{Приріст} \\ \text{ефективність} & = & \text{економічних} & - & \text{економічних} \\ \text{пропозиції} & & \text{вигід} & & \text{витрат} \end{array}$$

Визначаючи цінність пропозиції, оцінюють, наскільки позитивні результати (вигоди) перевищують його негативні наслідки (витрати) та якою буде величина виграшу суспільства.

Фінансова оцінка побудована на використанні цін, які підприємство сплачує за товари і послуги, і тих цін, які заплатають споживачі за продукцію, одержану в результаті реалізації пропозиції. Втім, з погляду суспільства, такі ціни не завжди можуть бути

прийнятою мірою вартості витрат і вигід. Для економічного аналізу необхідно оцінити всі компоненти проекту з погляду альтернативної вартості. Визначаючи альтернативну вартість речей з точки зору їх найкращого використання, а вироблюваної продукції – шляхом оцінки витрат нації на придбання аналогічної продукції через відсутність вітчизняного виробництва.

#### Література

1. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента: в 2 – х томах. – К. : Ника – Центр, Эльга, 2001. – 589 с.
2. Бондар Н. М. Економіка підприємства. К. : ЦуЛ. – 2003. – 293 с.
3. Бригхем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент : Полный курс : в 2-х томах/ Пер. с англ. Под ред. Ковалева В. В. Сп – б. : Экономическая школа. – 2001 . – 684 с.
4. Економіка виробничого підприємства : Навч. посіб. За ред. Й. М Петровича. – К. : Знання, КОО, 2001. – 406 с.
5. Коласс Б. Управление финансовой деятельностью предприятия. Проблемы , концепции и методы : Учеб. Пособие : Пер. с фр./ Под ред. Проф.. Я. В. Соколова. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1997. – 195 с.
6. Семикіна А. В. Ефективність діяльності підприємства: методи оцінювання та способи підвищення // Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 21-22 квітня 2011 р. – Кіровоградський національний технічний університет. – Кіровоград: КОД 2011. – Частина 2. – С. 184-187.

Новикова В.І., к.геогр.н., доц., Фролова К.В., студ. 5 курсу  
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### ЗАСОБИ РОЗМІЩЕННЯ У ТУРИСТСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ, ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ

**Актуальність наукової проблеми.** Навіть за наявності багатих і різноманітних рекреаційних ресурсів на певній території, туризм не буде там розвиватися у повній мірі, в першу чергу, без достатнього рівня розвитку відповідної інфраструктури. Завдяки формуванню туристської інфраструктури відбувається освоєння рекреаційних ресурсів, підвищується їх привабливість, доступність для туристів тощо. Важливою складовою інфраструктури туризму є засоби розміщення, але вони у науковій літературі з позиції використання у туристській діяльності вивчені недостатньо, тому для дослідження і було обрано саме цю тему. **Мета дослідження** полягала у тому, щоб схарактеризувати кожну групу, передусім, колективних засобів розміщення та показати їх відмінності застосування в якості інфраструктури туризму.

**Виклад основних результатів.** Засобами розміщення називають будь-які об'єкти, що надають людям епізодично або регулярно місце для ночівлі (зазвичай у приміщеннях), поділяючи їх на дві категорії – колективні та індивідуальні [1, 2] (рис. 1). До **колективних** засобів розміщення відносяться: 1) готелі й аналогічні заклади; 2) спеціалізовані заклади; 3) інші засоби.

1. **Готелі** відрізняються від інших засобів розміщення тим, що вони являють собою добротні будівлі, обов'язково складаються із номерів, кількість яких перевищує певний мінімум (в Україні він становить 10 номерів), надають різноманітні готельні послуги, перелік яких не обмежується щоденним прибиранням номеру. Найбільшу групу серед всіх засобів розміщення становлять саме готелі, що розрізняються за багатьма ознаками, серед яких: місце розташування, тривалість і режим роботи, тривалість перебування гостей, рівень цін на номери, режим харчування, місткість номерного фонду, рівень комфорту, функціональне призначення [1, 2].

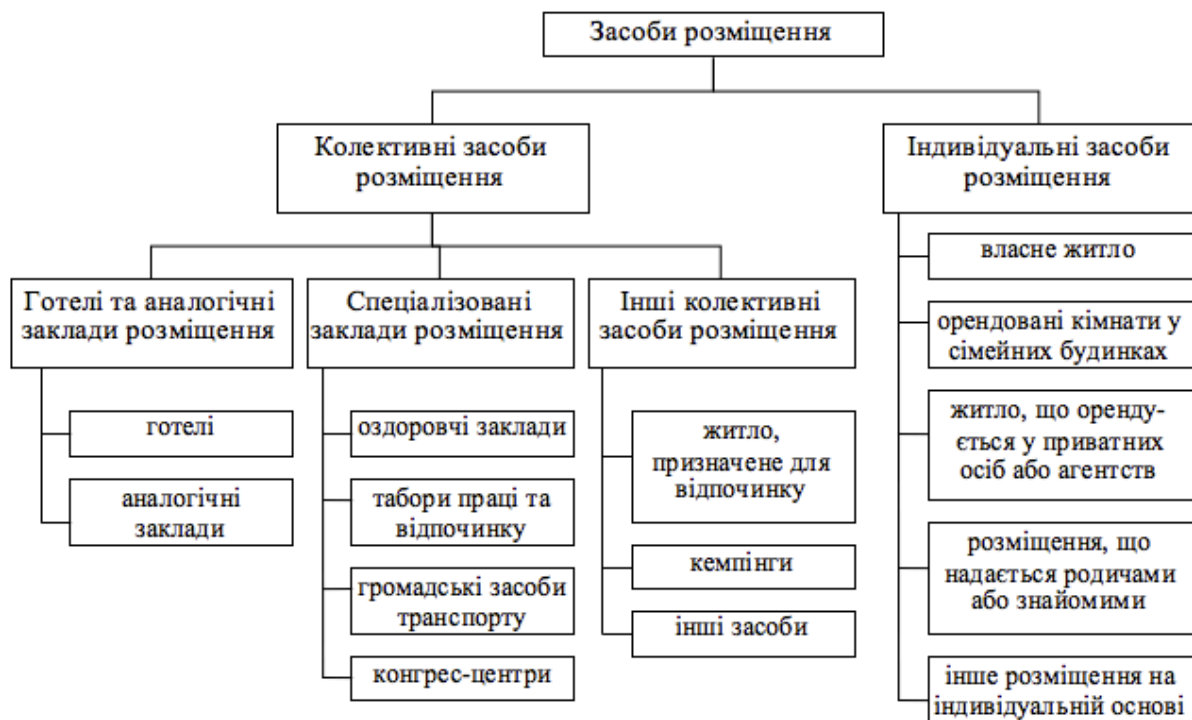


Рис. 1. Класифікація засобів розміщення (за рекомендаціями ЮНВТО)

Аналогічні готельним заклади включають пансіонати і мебльовані кімнати, туристські гуртожитки та інші засоби розміщення, які складаються із номерів і в яких надаються обмежені готельні послуги, включаючи щоденне прибирання номеру.

Саме група «готелі й аналогічні заклади» найбільше та найчастіше використовується у туристській діяльності. Значну частину клієнтів готелів й аналогічних закладів становлять саме туристи. Заселятись у готельні підприємства можуть і люди, що працюють або навчаються в цьому поселенні, а постійне помешкання мають – в іншому. Існують готелі не тільки короткочасного, а й тривалого проживання, тому ними користуються як помешканнями постійного проживання. Послуги готельних підприємств використовують офіційні особи, що прибувають у певну місцевість з конкретною місією, тимчасові переселенці, біженці тощо. Зважаючи на зазначене, зрозуміло, що клієнтами готелів й аналогічних закладів є не тільки рекреанти (в першу чергу – туристи), а інші категорії населення.

2. У спеціалізованих закладах розміщення надання місць для ночівлі є вторинним, а первинною є будь-яка інша спеціалізована функція: лікування і профілактика захворюваності приїжджих із застосуванням таких природних чинників, як клімат, море, мінеральна вода, лікувальні грязі – в оздоровчих (санаторно-курортних) закладах; набуття трудових навичок і оздоровлення – у таборах праці і відпочинку; переміщення пасажирів – у громадських засобах транспорту, де є спальні місця; організація конференцій, семінарів – у конгрес-центрах тощо [3].

Санаторно-курортні заклади В.І. Новикова [4] пропонує поділяти на *спеціалізовані* (санаторій, санаторій-профілакторій, курортна поліклініка, бальнеолікарня, грязелікарня, реабілітаційний центр), в яких функція санаторно-курортного лікування, профілактики, оздоровлення первинна, основна, базова, та *загальнооздоровчі* (пансіонат, будинок відпочинку, база відпочинку), де ця функція – вторинна, неосновна, другорядна.

Очевидно, що в таборах праці і відпочинку та у конгрес-центрах розміщуватися на ночівлю можуть не тільки люди, основною метою яких є рекреаційна діяльність, а інші категорії населення: у першому випадку – працівники переважно молодіжного віку, у другому – підприємці, учасники певних зібрань, бізнесмени, офіційні особи та ін., яким

після проведення службових засідань потрібно десь спати. Не весь громадський транспорт, основним завданням якого є переміщення пасажирів, можна віднести до спеціалізованих закладів розміщення, а лише ті засоби, де є спальні місця. Передусім до таких відносяться поїзди, морські та річкові судна. Серед цих громадських засобів транспорту із можливістю розміщення на ночівлю пасажирів виділяються види, що мають спеціалізацію на рекреаційній діяльності та в інших сферах життєдіяльності людини практично не використовується, – туристські поїзди та круїзні лайнери.

3. Інші колективні засоби розміщення включають: а) житло, призначене для відпочинку (комплекси будинків, приміщення квартирних типу, що здаються в оренду, бунгало); б) об'єкти кемпінгів, бухт для малих суден, де клієнту надається ночівля і ряд послуг типу інформаційних, торгових, дозвіллевих; в) туристські, шкільні, студентські гуртожитки, будинки відпочинку для престарілих та подібні об'єкти соціальної значимості.

Індивідуальні засоби розміщення розраховані на обмежену кількість місць для ночівлі та надаються за плату, в оренду, безкоштовно. До них відносяться власне житло (квартири, вілли, котеджі, садиби); кімнати, які орендуються у приватних осіб або агентств; приміщення, що надаються безкоштовно родичами і знайомими.

Серед інфраструктурних об'єктів групи «засоби розміщення» виділяються ті, ***що використовуються виключно тільки у рекреаційній (передусім – туристській) сфері.*** До них, крім оздоровчих (санаторно-курортних) закладів, відносяться такі групи, як 1) колективні засоби розміщення туристського спрямування; 2) туристські пасажирські транспортні засоби. Перша група представлена турбазами, наметовими таборами, туристськими хижками, турстоянками, що обслуговують туристські маршрути, будинками рибалок і мисливців, альпіністськими таборами тощо. До другої ж групи відносяться туристські поїзди, круїзні лайнери, спеціальні спальні автобуси та ін. Для пересування автодорогами та проживання у подорожі використовують також: 1) ротель, дім на колесах, автобудинки (motorhome) – автобус, обладнаний спальнею на кілька місць (від 3 до 6), телевізором, кухнею з плитою, холодильником, туалетом, деякі – ванною; 2) караван – спеціальний автомобільний причеп, обладнаний під житлову кімнату з усіма зручностями, буксирується легковим автомобілем або тягачем; 3) кемпер або бастай – навісний житловий вагончик або великий намет, що складається у навісному спеціальному кузові для легкового автомобіля – пікапі; після доставки автомобілем у кемпінг знімається і встановлюється на підготовлений майданчик.

**Висновки.** У туризмі в якості інфраструктури використовуються не всі колективні та індивідуальні засоби розміщення, переважно це готелі.

#### Література

1. Байлик С. И. Гостиничное хозяйство : учеб. [для студ. высш. учеб. завед.] / С. И. Байлик. – [2-е изд. перераб. и доп.]. – К. : Дакор, 2009. – 368 с.
2. Кузнецова Н.М. Основы экономики готельного та ресторанного господарства : навч. посіб. / Н.М. Кузнецова. – К. : Ін-т туризму ФПУ, 1997. – 172 с.
3. Новикова В. І. Готельне господарство як складова туристської інфраструктури / В.І. Новикова // Географія та туризм : наук. зб. – К.: ЛГТ, 2009. – Вип. 2. – С. 133–138.
4. Новикова В. І. Санаторно-курортна сфера: інфраструктурна складова, стан розвитку в Україні / В. І. Новикова // Географія та туризм : наук. зб. – К. : Альтерпрес, 2011. – Вип. 16. – С. 93–101.

## **PUBLIC POLICY ON THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF THE POPULATION AGEING**

One of the main negative tendencies of labor potential in Ukraine is a fast aging of the population, and as a result, the birth rate reduction, increase of the elderly people's part in the population structure. The increase of the elderly people number, taking into account that the half of them are disabled people, certainly, is a heavy economic burden for economy because it is followed by health care costs growth. Each country has to find the timely solutions for lessening of the negative consequences of this phenomenon for economy.

The problem of fast aging in Ukraine is aggravated with a low standard of living of the population, low availability of high-quality medical services, incomplete formation of the market institutes which should lessen the negative economic consequences of aging [4, p. 33].

We adhere to the point of view that among the most actual problems of economy it is necessary to mark out the change of demand structure, change of volume and structure of savings, reduction of the labor supply in the time of the significant increase in need for the budgetary resources owing to the growth of a pensioners share caused by the aging of the population [2, p. 61]. It is necessary to consider that the increasing load at the socially oriented budget items in the conditions of the population aging first of all makes the requirements of pension means increase much more urgent. The expenses of the maintenance of health of elderly citizens will certainly increase and in medium-term prospect this will be followed with a need of increase of investments into health of able-bodied (considering its unsatisfactory state and high premature mortality) [3, p. 128]. It is necessary to foresee the formation of additional "demand" on high-quality medical services from the elderly population, need of investments into development of the special medical technologies, social infrastructure focused on elderly people, increase in financial resources for their support in the residential establishments, etc.

The serious efforts will be required in order to provide an adequate support to the growing quantity of elderly people, and give them the opportunities to get a decent job (in case of need or wish to remain economically active) and access to the appropriate medical care. The legislative base concerning elderly people in Ukraine exists already for a long time, however the strategic approaches and priorities of the corresponding policy are still not appropriately formulated.

The arrangements of support of elderly people employment besides changes in the legislation have to be proclaimed as a separate and one of the priority directions of the public policy in the employment sphere and be properly considered while forming the program and strategic documents. Bodies of the state protection, Pension fund of Ukraine and Public service of employment of Ukraine in common with all parties of social dialogue at all levels have to be directly involved in the development and implementation of programs of preparation for retirement, to carry out information and explanatory work concerning the demographic changes and respective social and economic consequences, providing the understanding of the increasing role of labor potential of elderly people, revision of an age framework of life cycles [4, p. 265].

In particular, the recently accepted Program of assistance of employment of the population and stimulation of new workplaces creation for the period till 2017, defines the priority actions and directions of public employment policy for the medium-term prospect, however doesn't contain any dispositions focused on the solution of specific problems of work of elderly people on the labor market [6, p. 296].

Recently the researchers, politicians and employers agree in opinion that the version of the most acceptable for all social partners solution of elderly people employment problems which

is the use of gradual retirement schemes (stage-by-stage, partial). Such schemes give a chance "to divide" the process of labor market leaving for some years. During this period the worker gradually passes from year-round employment to a part-time employment. At the same time it is important to pass to the facilitated routine of work [6, p. 216].

It is worth noting that there are many examples of various schemes of the reduced operating schedule in domestic and foreign practice which can motivate the elderly employees who acquired the right of retirement continue successfully working at the enterprise according to their strength. This assumes an employment with less number of days in a week or a less number of hours of work in day, load reduction by the division of labor duties, job on a temporary basis or in terms of the urgent contract, job of consultant, etc. At the same time the opportunity to receive the partial or full size of pension is provided [6, p. 248].

We consider that while forming public labor market policy it is important to borrow positive values of progressive western thinking concerning careful development and use of elderly people labor potential. We mean acceptance and implementation of "active aging" concepts which give the new opportunities to maintain health, active lifestyle and activity, form favorable social, economic and cultural environment [5, p. 5].

For the sake of prosperity of the ageing society it is necessary to adapt, make available and comfortable all conditions of life, work, rest, treatment. High-quality changes of production and social infrastructure will promote more active integration of elderly people into the political and economic life, will allow to provide integration of elderly people into cultural and educational space with application of their rich life and social experience; to give help in social and psychological adaptation, maintenance of health, continuation of creative and physical activity of elderly people [1].

The public policy concerning elderly people in Ukraine is generally directed on satisfaction of their basic social and economic requirements. It would be expedient to reorient it gradually towards the expansion of opportunities of elderly people as that is demanded by the principles of "active aging". Therefore the practical steps on improvement and development of policy for elderly have to be directed towards support of employment of elderly workers and extension of the labor period, creation of conditions for health improvement and active longevity; ensuring social integration of elderly people [4, p. 280].

We consider that the changes of the social and demographic population structure caused by the aging phenomenon demand improvement and development of the labor market public policy concerning elderly people, and also taking into account the consequences of the population aging for economy and other spheres of societal life. In the conditions of reduction of inflow of young labor to economy the public policy will have to focus on the increasing need to use labor potential of the senior generation of workers.

#### References

1. Архипова С. П. Роль освіти в інтеграції й участі людей літнього віку в житті суспільства / С.П. Архипова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/vlup\\_2014\\_5\(1\)\\_10.pdf](http://irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vlup_2014_5(1)_10.pdf)
2. Кудрин А. Старение населения и угроза бюджетного кризиса / А. Кудрин, Е. Гурвич // Вопросы экономики. – 2012. – № 03. – С. 52-79.
3. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. – К. : ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
4. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. – 288 с.
5. Семикіна М.В. Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2010. – Вип. 16.– С. 3 – 10.
6. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку / О.А. Грішнова, С.Р. Пасєка, А.С. Пасєка ; за наук. ред. О.А. Грішнової. – Черкаси : ТОВ «МАКІАУТ», 2011. – 360 с.

## **ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

На сучасному етапі розвитку економіки інновації стають головним засобом збереження конкурентоспроможності і стають невід'ємною частиною підприємницької діяльності. Управління нововведеннями здійснюється паралельно з управлінням діючим традиційним підприємством. Інноваційний менеджмент націлений, на ефективне управління процесом розроблення, упровадження, виробництва та комерціалізації інновації, при цьому важливим моментом є синхронізація функціональних підсистем, удосконалення координуючих дій операційної системи виробництва, управління персоналом і здійснення контролю за інноваційним процесом. Методи управління інноваціями відрізняються від методів управління традиційним виробництвом, оскільки інноваційні процеси спрямовані на створення раніше неіснуючих продуктів, якісне оновлення виробничих сил та виробничих відносин [1].

Аналіз літератури з питань управління висвітлює різні підходи до визначення сутності та змісту інноваційного менеджменту. Багато авторів приділяють увагу інноваційному менеджменту як функціональній системі управління і розглядають його як один з різновидів функціонального менеджменту, безпосереднім об'єктом якого є інноваційні процеси в усіх сферах економіки [2].

Метою дослідження є з'ясування сутності інноваційного менеджменту його функції та перспективи розвитку інноваційного менеджменту. Як вид діяльності та процес прийняття управлінських рішень інноваційний менеджмент являє собою сукупність процедур, що утворюють загальну схему управління інноваційним процесом. Ця сукупність складається з відповідних функцій управління, кожна з яких розпадається на окремі види роботи (етапи), що пов'язані з багатогранною діяльністю підприємства і виконуються у відповідній послідовності. Інноваційний менеджмент у загальному вигляді — це складний механізм дії керуючої системи, яка створює для інноваційного процесу та інноваційної діяльності сприятливі умови й можливості для розвитку і досягнення ефективного результату. Як система управління інноваційний менеджмент складається з двох ланок, або підсистем: керуючої підсистеми (суб'єкта управління) і керованої підсистеми (об'єкта управління). Суб'єктом управління в інноваційному менеджменті можуть бути менеджери і спеціалісти різного рівня залежно від об'єкта управління. Об'єктом управління в інноваційному менеджменті можуть бути інноваційні процеси, інноваційна діяльність, інновації, економічні відносини між учасниками ринку інновацій. Зв'язок суб'єкта управління з об'єктами відбувається за допомогою руху інформації, цей рух інформації являє собою сам процес управління [3].

Різноманітність діяльності з управління інноваційними процесами може бути представлена у вигляді певних функцій. До основних функцій, які відображають зміст інноваційного менеджменту як процесу, належать: прогнозування, формування інноваційних цілей (планування), організація, координація (керівництва), мотивація і стимулювання, контроль. Функція прогнозування в інноваційному менеджменті спрямована на прогнозування науково-технічного розвитку на тривалу перспективу. Під прогнозом розуміють науково обгрунтовану думку про можливі зміни техніко-економічного, технологічного, соціального стану об'єкта управління в цілому і його окремих частин. Особливістю прогнозування інновацій є його альтернативність і багатоваріантність напрямів у створенні нововведень [4]. Планування як функція інноваційного менеджменту полягає в обгрунтуванні основних напрямів і пропорцій інноваційної діяльності відповідно

до прийнятих прогнозів та цілей розвитку, можливостей ресурсного забезпечення, інноваційного потенціалу організації, попиту ринку. Функція планування охоплює весь комплекс заходів як з розроблення планових завдань в інноваційному процесі, так і з упровадження їх практично. Функція стимулювання в інноваційному менеджменті виявляється в спонуканні працівників до зацікавленості в результатах своєї праці зі створення і реалізації інновацій. Функція стимулювання і мотивації передбачає створення системи моральних і матеріальних заохочень для співробітників організації у підвищенні професійного рівня, просуванні по службі, покращанні психологічного клімату, що дає змогу підвищити продуктивність як індивідуальної, так і колективної праці, забезпечити конкурентоспроможність і процвітання організації в довгостроковій перспективі. Функція контролю — одна з важливих функцій інноваційного менеджменту. Вона полягає в перевірці організації інноваційного процесу, плану виконання створення новинок, реалізації інновацій. Методи контролю широко варіюють залежно від типу виробництва і продукції, що випускається [5].

Перспективними напрямками розвитку інноваційних процесів може стати вдосконалення нормативно-правової бази для забезпечення розвитку інноваційної системи, органічне включення всіх окремих елементів інноваційного розвитку в єдину активно і цілеспрямовано функціонуючу інноваційну систему, прискорене використання або впровадження (іноді і на безприбуткових засадах) нововведень, створення системи організаційно-економічного та інформаційного забезпечення розвитку інноваційних процесів, створення механізмів стимулювання інноваційної активності підприємств, а також здійснення інноваційного тиску на суб'єкти господарювання ті цілеспрямована підготовка кадрів високої кваліфікації для високотехнологічних галузей, а також менеджерів інноваційної діяльності [6].

Отже, інноваційний процес – невід'ємна складова діяльності сучасного підприємства, що охоплює планування, організацію та стимулювання інноваційної діяльності, реалізацію інноваційних процесів, розрахованих на здобуття конкурентних переваг і зміцнення ринкових позицій підприємства.

#### Література

1. Інноваційний менеджмент: зміст та функції. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/reports/management/14601/>.
2. Сутність та зміст інноваційного менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/4/486.html>.
3. Стадник В.В. Інноваційний менеджмент. Навчальний посібник / В. В. Стадник, М. А. Йохана. – К. : Академвидав. – 2006. – 464 с.
4. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навчальний посібник / В.І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
5. Функції інноваційного менеджменту. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/4/487.html>.
6. Стан, перспективи розвитку інноваційних процесів [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.vlasnasprava.info/ua/information.html?m=publications&\\_t=rec&id=936](http://www.vlasnasprava.info/ua/information.html?m=publications&_t=rec&id=936).

Петіна О.М., аспірант

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ ТАЛАНОВИТОЇ МОЛОДІ ДО НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Світовий досвід переконує, що молодіжна наукова творчість виступає попереднім етапом відбору, навчання та підготовки наукових, винахідницьких, технічних кадрів –

своєрідної творчої еліти. Але, у Концепції державної програми роботи з талановитою молоддю відзначається, що наразі в Україні склалася кризова ситуація з поповненням науки молодими кадрами [1, с. 1]. Таке «старіння» вітчизняної науки справляє негативний вплив на інноваційно-технологічний розвиток країни. Творчий потенціал обдарованої студентської молоді використовується неефективно, оскільки державою не створюються сприятливі умови для реалізації їх інтелектуальних здібностей. Зазначені явища актуалізують проблему обдарованості загалом, а також необхідність активізації науково-дослідницької діяльності молоді зокрема. Проблема організації та розвитку науково-дослідної роботи є багатогранною. Її роль знайшла своє відображення як у вітчизняній (Ю. Бабанський [2], К. Гриднева, Ю. Грицай, В. Полонський, О. Рудницька, М. Смородинська, М. Солдатенко, М. Сорокін та ін.), так і у зарубіжній науковій думці (В. Оконь [3] та ін.).

Метою представленого дослідження є визначення труднощів у залученні молоді України до наукової діяльності та розробка рекомендацій, спрямованих на вирішення молодіжних проблем у сфері науки.

Досить довго, в Україні, не приділяли особливої уваги проблемі залучення молоді в науку. Внаслідок цього бачимо, що вітчизняна наука має тенденцію до застарівання і відтоку молодих спеціалістів за кордон. Зараз країна перебуває на шляху інноваційного розвитку, відбуваються соціально-економічні перетворення, збільшується обсяг інформації. Науково-технічний прогрес, швидке впровадження науки в усі сфери життя та виробництва вимагають від молодого фахівця не тільки широкого теоретичного кругозору, а й творчого підходу до вирішення різних завдань. Відомо, що в сучасних умовах на світових ринках праці зростає попит на конкурентоспроможних працівників, які здатні до швидкого перенавчання, опанування нових знань, виявляють мобільність, володіють інформаційними технологіями, і при цьому мають здоров'я, високу працездатність, розвинені комунікативні навички, іншими словами, мають конкурентні переваги в якості людського капіталу [4, с. 166]. Вважаємо, що зазначені переваги характерні молоді, що здобула вищу освіту, налаштована на професійне зростання та саморозвиток.

Переконані, молодь займає особливе місце в науковій діяльності. В силу того, що молодому поколінню властиві вищі адаптивні можливості, вони є найбільш сприятливими до інновацій. Для періоду молодості характерним є дух творчості, пошуку, новаторських ідей, свого роду авантюристичності, тому саме молодий спеціаліст здатний рішуче «увірватись» у невідомі сфери, він вишукує нетрадиційні підходи до вирішення наукових проблем, нестандартно застосовує апробовані методи досліджень та створює нові [5, с. 30]. Тому сьогодні, як ніколи, здобувають практичну значимість вміння молоді адекватно сприймати проблеми в науковій сфері, правильно їх оцінювати, швидко адаптуватися, цілеспрямовано переробляти наявну інформацію, шукати і доповнювати її, прогнозувати результати діяльності, використовуючи свій інтелектуальний, творчий потенціал.

*Пропонуємо такі форми залучення молоді до наукової діяльності:* участь молоді в роботі МАН України, наукових товариств, секціях, школах молодих дослідників, творчих лабораторіях; участь у науково-практичних конференціях, наукових читаннях, семінарах, колоквиумах, зльотах, конкурсах-виставках дослідницьких робіт; навчальні екскурсії та експедиції; участь в Інтернет-олімпіадах, віртуальних дослідницьких змаганнях і конкурсах; відкриття наукових шкіл для молоді, багатопрофільних науково-практичних таборів.

*У свою чергу на рівні держави повинні проводитися заходи щодо:* сприяння участі молоді у виконанні наукових досліджень; забезпечення проведення ефективної профорієнтаційної роботи з обдарованою молоддю щодо продовження навчання й праці в Україні; сприяння участі обдарованих студентів у міжнародних проектах та конкурсах;

організації проведення у ВНЗ академічних читань для обдарованої молоді у розрізі актуальних напрямів наукових досліджень; спрощення процедур захисту дисертацій; забезпечення молодих науковців житлом, надання кредитів на придбання житла під відсотки, співрозмірні із розміром заробітної плати; створення гідних умов праці та високої заробітної плати за наукову діяльність.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило нагальність розв'язання проблеми розвитку наукової діяльності молоді. Але, незважаючи на актуальність проблеми молоді в науці та незникаючий до неї інтерес, ця проблематика залишається недостатньо розробленою в сучасному контексті розвитку нашої держави. У прикладному аспекті необхідним є вивчення потреб молоді, її трудових мотивів, ціннісних орієнтацій та планів на майбутнє.

#### Література

1. Концепція державної програми роботи з обдарованою молоддю на 2006-2010 роки // Освіта України. – 2006. – № 48 (741). – 30 червня. – С. 1–3.
2. Бабанский Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса обучения / Ю. К. Бабанский. – М. : Педагогика, 1982. – 492 с.
3. Okon Wincenty. Wprowadzenie do dydaktyki ogolnej. – Warszawa : Zak, 1998. – 423 s.
4. Семикіна М. В. Трансформація зайнятості і проблеми реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці / М. В. Семикіна, О. М. Петіна, Н. В. Гончарова // Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал, 2015. – № 3 (58). – С. 165–171.
5. Вовканич С. Й., Риндзак О. Т. Активізація наукової діяльності молоді в системі інноваційного розвитку. – Львів : ІРД НАН України, 2006. – 186 с.

Петренко М.М., к.т.н., проф., Корнеєва Т.С., асистент  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ - ОСНОВНИЙ ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

У ХХІ столітті, як стверджує П. Друкер, буде значне підвищення вимог до рівня інтелектуального розвитку людини, особливо із вимогами до знання - у його формі, змісту, значенні і відповідальності. А також у зв'язку із великою зміною щодо сутності поняття «освічена людина». Освіта стане центром суспільства знань, а університети - його найважливішими установами. Найсуттєвішими капіталовкладеннями будуть інвестиції у працівника розумової праці. П.Друкер вважає знання єдиним, що має значення, ресурсом, оскільки працівники розумової праці дуже швидко стають самою великою групою з усіх категорій працюючих. На його думку в суспільстві знань дійсними капіталовкладеннями будуть вкладення в освіту людини, а не у верстати та інструменти [1,2]. Але проблемним є те, що в усьому світі знижується загальний рівень освіти. Якість знань недостатня для зайняття фахівцями достойного місця в економіці ХХІ століття. Крім цього, сучасна система освіти гальмує інтелектуальний розвиток молоді [3].

Міжнародна організація праці (МОТ) у 2010 році навела дані щодо безробіття у світі: з 620 мільйонів економічно активних молодих людей - 81 мільйон безробітних. Це самий високий показник за всю історію існування МОТ. Вихід з цієї ситуації лише у значно якіснішій освіті, у підготовці фахівців, які здатні створювати нові способи використання робочої сили, поєднання існуючих технологій, нові послуги. Томас Фрідман стверджує: «Нам треба, щоб як можна більше випускників виходили з правильною освітою» [4].

Матеріал сформований, в основному, на основі більш ніж 50 річного досвіду викладання у вищій школі (П.М.М.).

Для формування сучасних знань необхідний деяким чином розвинутий інтелект. На

наш погляд поняття «інтелект-знання» аналогічне відношенню «грунт - рослина». При цьому ґрунт є аналогією інтелекту, а рослина – знанням. Повноцінне існування рослини неможливе без ґрунту. Покращення агрофону ґрунту – це процес, аналогічний інтелектуальному розвитку. Процес формування знань сприяє розвитку інтелекту.

Практика довела, що «навчити не можна, можна лише навчитися». Це стосується і розвитку інтелекту. Викладач може лише сприяти розвитку інтелекту студента, організувати цей процес, стимулювати і активізувати його.

Стимулювання інтелектуального саморозвитку результативне лише при можливості самооцінки студента у порівнянні з своїми показниками у попередньому періоді і з оточенням, яке має такий же, а, краще, більш високий розвиток. Наші спостереження студентів за 1963-2015 роки показали, що молоді люди за 5 років навчання у якісному оточенні досягають високих показників розвитку. Це, як дерева у лісі: маленькі деревця у оточенні високих сусідів неминуче тягнуться до сонця.

Слабка група не лише не сприяє розвитку більш сильного товариша, а, навпаки - стримує і може привести до часткової деградації. При формуванні груп це треба враховувати. Хтось із студентів обов'язково буде сильнішим усіх інших, але треба передбачити і присутність молодих людей близького рівня розвитку.

Інтелектуальний розвиток студента під час навчання залежить від його вольових якостей, які забезпечують сприйняття і обробку інформації, трансформацію її у знання, особливо у режимі абстрактного мислення.

При цьому студенти навчаються техніці і гігієні розумової праці без перевищення рівня інтелектуального навантаження. Гарні результати забезпечує формування вміння пов'язувати зміст і головні ідеї попередніх навчальних тем з наступними. Для цього перед кожним заняттям, разом із студентами, коротко критично аналізується попередня тема, формується своє бачення розв'язання проблеми. У різні періоди часу у різних групах результати критичного аналізу однієї тієї ж теми, як правило, не можуть повторюватися, оскільки розгляд матеріалу здійснюється при повній свободі мислення.

Викладач вивчає індивідуальні характеристики кожного студента: стартовий інтелектуальний рівень, вольові і емоційні якості, можливості пам'яті, працездатність, дисциплінованість, вихованість, здоров'я.

Важливо зберегти у пам'яті студента інформацію про помилки. Це дозволить у подальшому уникнути її повторення і стане засобом поліпшення мислення. Все навчання організовується навколо розгляду помилок, не допускаючи негативного їх сприйняття студентами. Помилки, які виникають у результаті напруженої інтелектуальної роботи - щиро вітаються.

Кожна фраза викладача (на лекції, практичному занятті, семінарі тощо) повинна народжуватися на очах студентів. Питання, які виносяться на розгляд, носять проблемний характер і не є істиною в кінцевій інстанції. Це сприяє напруженому режиму роботи інтелекту і сприяє його розвитку.

Кожен учасник занять по різному інтерпретує ситуацію, явище. Задача - аргументовано захистити свою точку зору, об'єктивність свого сприйняття. У разі невдачі - зрозуміти свою помилку, або довести, що його позиція, його сприйняття теж мають право на існування. Інші учасники теж повинні усвідомити можливість різних варіантів сприйняття.

Студентів слід виховувати відкритими до різних точок зору. Вони при цьому навчаються порівнювати своє сприйняття, свою реальність з реальністю у сприйнятті інших людей. Задача викладача - не допускати того, щоб вся група під час обговорення дотримувалася лише однієї думки.

Навчання відбувається в режимі процесу і дослідження цього процесу. Якщо це припиняється, мислення зупиняється. Залишається – запам'ятовування.

На заняттях розглядається шлях: парадигма - парадокс - нова парадигма -

парадокс..., оскільки протиріччя і парадокси сприяють творчій напрузі. Це, в свою чергу, призводить до активної інтелектуальної роботи, виникають нові ідеї. При цьому важливо для викладача забезпечити функціонування різних думок, бажано - протилежних. Треба обов'язково зважати на те, що прийнятий у результаті обговорення висновок (як усім здається - правильний), може бути неправильним для інших умов, іншої ситуації. Цю іншу ситуацію бажано змоделювати і розглянути. Як приклад різних ситуацій: змагання з боксу і звичайна побутова бійка. Відношення до цих подій – різні і різна оцінка результатів.

Одна з методик розгляду проблемних тем - гіпотетичний підхід: висуваються гіпотези, а приймається та з них, яка буде доведена і з якою погодяться всі студенти. Якщо згоди не буде, арбітром повинен виступити викладач. Толерантно.

Для забезпечення інтелектуального розвитку студентів у процесі навчання викладач повинен:

- володіти мистецтвом імпровізації;
- мати визначені якості: любити студентів і поважати їх; володіти потужним абстрактним мисленням; бути здатним приймати протилежності; володіти високою емоційною стійкістю у складних ситуаціях; поважати факти і прагнути дати їм інтерпретацію і значення у широкому контексті; допускати невизначеність, двозначність і керований конфлікт; позитивно сприймати несподівані, незаплановані події; мати впевненість у собі і у тому, що він робить, незалежно від результату;
- вміти на рівні експромту формулювати протилежні погляди і створювати нові значення;
- вміти стимулювати формулювання гнучких різновидів точок зору;
- не бути консерватором у сприйнятті, оскільки така властивість не пропускає нові ідеї і блокує свідомість.

Таким чином, для забезпечення інтелектуального розвитку студентів у процесі навчання необхідно розробити систему подання матеріалу (з кожного предмету), в якій передбачити виявлення парадоксальних ситуацій і розв'язання їх (за схемою: парадигма – парадокс - нова парадигма - новий парадокс -...).

#### Література

1. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в 21 веке / П.Ф. Друкер; [пер. с англ.]. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. - 272 с.
2. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента / П.Ф. Друкер; [пер. с англ.]. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2004. — 432 с.
3. Робинсон Кен. Образование против таланта / К. Робинсон; [пер. с англ.]. Макаровой Н. – М.: Изд. «Манн, Иванов и Фербер», изд. «Эксмо», 2013. - 321с.
4. Фридман Т.Л. Плоский мир. Краткая история XXI века / Т.Л. Фридман; [пер. с англ.] - М.: «АСТ», 2007. – 608с.
5. Robinson Ken. Finding Your Element: How to Discover Your Talents and Passions and Transform Your Life / Ken. Robinson, Aronica Lou. - Paperback – May 27, 2014.

Полтавець М.М., викл., Катюжанська Л., студ. гр. ЕП-15М  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УКРАЇНІ

З кожним роком наш світ стає все більш віртуальним. Одним з головних чинників цього процесу є проникнення глобальної мережі Інтернет у всі сфери життя і діяльності людини. З кожним днем, все більше людей в світі стають учасниками електронної комерції. Зараз, приблизно, 17 мільйонів українців щорічно роблять покупки в Інтернеті, а обсяг українського Інтернет-ринку досяг позначки у \$2 млрд. на рік. Незважаючи на ці

досягнення, за підсумками оцінки умов розвитку електронної комерції, Україна в світовому рейтингу зайняла лише 58 місце серед 130 країн, розташувалась між Домініканською республікою та Вірменією. Позиції в рейтингу визначалися аналітиками ООН на підставі індексу проникнення e-commerce, який залежав від чотирьох показників: використання Інтернету, рівня безпеки, поширення кредитних карток, якості поштових служб. Одною з головних причин такого стану справ, на нашу думку, є недосконалість правового забезпечення електронної комерції в Україні. Хоча Типовий закон ЮНСІТРАЛ про електронну торгівлю і відповідна Директива ЄС були розроблені ще в 2000 році, Закон України “Про електронну комерцію” за № 675-VIII набрав чинності лише 30 вересня 2015 року [1].

Цей Закон визначає організаційно-правові засади діяльності у сфері електронної комерції в Україні, встановлює порядок вчинення електронних правочинів із застосуванням інформаційно-телекомунікаційних систем та визначає права і обов'язки учасників відносин у сфері електронної комерції.

Аналіз відгуків фахівців свідчить про те, що переважна більшість осіб, які висловили свою думку з приводу зазначеного закону переконані, що його прийняття є надзвичайно прогресивним, оскільки, нарешті, держава намагається врегулювати відносини в онлайн-комерції, у тому числі інтернет-торгівлі, та використання електронних грошей. При цьому, основна мета закону – визнати електронні угоди нарівні з укладеними в письмовій формі. Але експерти визнають, що даний законодавчий акт прийнятий більше не для того, щоб регулювати відносини на ринку, а для того, щоб наздогнати те, що ринок досяг самостійно[2].

Закон № 675-VIII запроваджує правові вимоги та механізми дистанційного укладення й виконання правочинів із застосуванням електронних інформаційно-комунікаційних засобів і технологій, що дасть можливість гарантувати законність, прозорість та достовірність таких операцій та, в свою чергу, прискорить інтеграційні процеси у світовий інформаційний простір.

Зокрема, Закон: запроваджує низку визначень, що застосовуватимуться у сфері правових відносин із електронними правочинами; визначає правовий статус покупця та продавця товарів, робіт, послуг в електронній комерції; встановлює обов'язок для продавця, який поширив інформацію про товар, роботу, послугу розкривати та забезпечити прямий, простий, стабільний доступ до інформації про повне його найменування та місцезнаходження, відомості про ліцензію, у разі її обов'язковості, інформацію щодо включення у вартість товару, робіт, послуг податків та вартості доставки.

Крім того, встановлюється обов'язок для всіх учасників відносин у сфері електронної комерції захищати персональні дані, що стали їм відомі з електронних документів (повідомлень) під час здійснення електронних правочинів, у порядку, передбаченому Законом України «Про захист персональних даних». Позитивним моментом також слід вважати те, що Закон враховує основні принципи захисту прав споживачів, що визначаються законодавством України.

Окремі положення даного Закону викликають запитання щодо їхньої правильної реалізації, мають місце колізії, а низка норм закону можуть тлумачитись неоднозначно.

Так, наведене в законі поняття електронного правочину носить малоінформативний зміст, оскільки не містить ідентифікуючих ознак конкретного правочину. З його змісту не зрозуміло, за якими ознаками він відрізняється від інших, передбачених законодавством правочинів[2].

Ще одним із недоліків закону є відсутність регулювання питань, пов'язаних з вирішенням спорів між покупцем і продавцем. При виникненні спору та його розгляду суд зобов'язаний на підтвердження укладення правочину прийняти подані стороною документи, однак при цьому кожна зі сторін може як доказ подати свій варіант документів,

оскільки отримання власного електронного підпису для покупця на сьогодні є досить проблематичним. Беручи до уваги те, кожна зі сторін має довести факт «свого» правочину, суд не в кожному випадку здатний буде встановити яка саме угода мала місце.

Крім цього Закон не врегульовує участь в електронній комерції посередників. Так, відсутні положення відносно прав і обов'язків безпосередніх виконавців угод (кур'єрів, постачальників, операторів доставки), а також самих механізмів доставки та отримання оплати посередниками. Тобто, частину реальних суб'єктів онлайн-торгівлі закон фактично залишив за дужками[3].

На останок слід зазначити, що впровадити даний Закон для регулювання відносин в сфері електронної комерції буде непросто, оскільки на даний момент значна частина Інтернет-ринку перебуває в тіні, а відсутність чітких механізмів ведення бухгалтерського обліку, системи оподаткування створюватиме перешкоди для його реалізації. Незважаючи на це, прийнятий закон є прогресивним та має наблизити українське законодавство до європейських стандартів у сфері інноваційних технологій та електронної торгівлі.

#### Література

1. Закон України "Про електронну комерцію" № 675-VIII від 3.09.2015 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/675-19/card2#Card>.
2. Сеньків О. Електронна комерція: працюємо по-новому! [Електронний ресурс] / Остап Сеньків. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://lemarbet.com/ua/biznes-v-ukraine/elektronnaya-kommertsiya-rabotaem-po-novomu/>.
3. Холод И. Каким на самом деле должен быть закон "Об электронной коммерции" [Електронний ресурс] / Ирина Холод – Режим доступу до ресурсу: [http://delo.ua/tech/kakim-na-samom-dele-dolzhen-byt-zakon-ob-elektronnoj-kommercii-305777/?supdated\\_new=1449699910](http://delo.ua/tech/kakim-na-samom-dele-dolzhen-byt-zakon-ob-elektronnoj-kommercii-305777/?supdated_new=1449699910).

Похилюк В.І.

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

## **РОЗРОБКА КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОСТІ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ**

Останнім часом спостерігається тенденція до зростання ролі інтеграційних та глобалізаційних процесів у розвитку соціально-економічного потенціалу країн, і ці процеси впливають як на розвинуті країни, так і на країни, що знаходяться на перехідному етапі. Основою стабільності будь-якої держави є потужний підприємницький сектор, який надає робочі місця, виробляє продукцію, надає послуги, забезпечує надходження до бюджету тощо.

У зв'язку із вичерпністю матеріальних ресурсів постає необхідність досягати конкурентних переваг шляхом впровадження різноманітних організаційних перетворень. Одним із таких заходів є модернізація кадрової стратегії.

Незважаючи на значний науковий доробок стосовно даної тематики, залишається ще ряд проблемних питань, пов'язаних із практичним впровадженням різноманітних стратегій на вітчизняних підприємствах. Саме тому дана тема залишається актуальною і сьогодні.

Існує чимало визначень поняття кадрова стратегія (КС), Петрова І.П. пропонує розглядати КС як комплекс організаційних рішень і заходів, спрямованих на розробку і реалізацію найбільш важливих кадрових цілей підприємства. Кадрова стратегія може бути розроблена як самостійний напрям у загальній системі управління підприємством, але більш ефективним є визначення пріоритетних завдань стратегії управління персоналом, виходячи із головної мети загально-організаційної стратегії [4].

Ми поставили завдання удосконалити кадрову стратегію для підприємства ПАТ «Христинівський молокозавод», для чого спочатку треба визначити її поточний стан. Кадрову стратегію на підприємстві характеризує таке: вирішення усіх кадрових питань покладається на відділ кадрів, усі зміни повинні узгоджуватися з генеральним директором; пошук персоналу проводиться через Центр зайнятості; підготовка та навчання персоналу відбувається безпосередньо керівником того відділу, в якому він працюватиме; підтвердження та/або підвищення кваліфікації відбувається кожні 5 років; мотивація відбувається через компенсаційну систему (в основному через оплату праці); за порушення трудової дисципліни та внутрішнього розпорядку застосовуються догани, штрафи, звільнення; високий рівень плинності кадрів; кадрове діловодство ведеться «вручну».

З огляду на ряд недоліків поточної КС її необхідно оптимізувати задля полегшення кадрового діловодства, підвищення мотивації персоналу, що безпосередньо вплине на продуктивність праці, а також підвищить ефективність діяльності підприємства.

Оскільки кадрова стратегія прямо пов'язана із управлінням персоналом, то вона повинна розроблятися виходячи із особливостей персоналу як стратегічного ресурсу підприємства. Використавши ресурсну концепцію при побудові кадрової стратегії можна досягти стійких конкурентних переваг [2].

Розглянемо детальніше кожен із напрямів розвитку кадрової стратегії:

1) **Концентрація ресурсів**: відповідність висококваліфікованого персоналу запланованій виробничій програмі на підприємстві, впровадження кадрової комп'ютеризації.

2) **Забезпечення компліментарності**: поєднання «персонал + техніка + технологія» забезпечить досягнення високого рівня продуктивності праці, що є одним із основних показників ефективності діяльності підприємства.

3) **Збереження та захист ресурсів**: створення кімнати відпочинку, у якій працівники могли б відновити сили у обідній час, або у час між змінами. Важливо зазначити, що для підприємства дане новаторство не буде фінансово витратним, проте дозволить підвищити рівень мотивації персоналу. Досить важливим є також питання охорони праці: необхідно, щоб інструктаж персоналу носив не номінальний характер, а проходив у формі тренінгів, де всіх працівників ознайомлювали з правилами безпеки.

4) **Акумуляування та відтворення ресурсів**: сукупність накопичених усім персоналом протягом трудової діяльності знань та досвіду з можливістю подальшої передачі їх майбутнім працівникам підприємства. Саме тому окрім зовнішнього оцінювання кваліфікації (кожні 5 років) необхідне здійснення внутрішнього контролю за рівнем кваліфікації персоналу.

5) **Залученість ресурсів**: необхідно долучати персонал до вирішення тактичних та стратегічних питань. Нерідко у керівництва формується шаблонне мислення, в той час як персонал (навіть якщо проблема не входить у сферу його компетенції чи службових повноважень) може запропонувати нестандартні шляхи вирішення цієї проблеми.

У ході дослідження було визначено сутність кадрової стратегії, проаналізований поточний стан управління персоналом на ПАТ «Христинівський молокозавод» та виявлено ряд недоліків. Визначено, що персонал підприємства є його стратегічним ресурсом, а тому і управляти ним потрібно відповідно. Саме тому було запропоновано програму удосконалення кадрової стратегії, що дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства без значних фінансових витрат.

#### Література

1. Грішнова О.А. Полив'яна Н.М. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. - Науковий вісник ЧДІЕУ. – № 1. – 2009 р.
2. Мірошніченко О.Ю., Ревуцька Н.В., Гончарова О.М., Управління ресурсами підприємства: навч. Посіб. – К. : ТОВ «НВП «Інтерсервіс», 2014. – 217 с.

3. Передумови реструктуризації кадрової стратегії вітчизняних промислових підприємств / Кракос Ю.Б., Калініна О.М. – Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. - № 3.- 2011 р.

4. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами. // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 4. - С. 51.

Придан О.С., студ. гр. МК-14М  
Науковий керівник: доц. Коваль Л.А.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Перехід України до ринкової економіки висунув величезну кількість проблем, практичне вирішення яких дуже ускладнено із-за відсутності відповідних теоретичних розробок. Однією з таких проблем, причому найбільш актуальних на сучасному етапі, є проблема збуту продукції.

Служби маркетингу, які створені на підприємствах, ще не є оптимальними. Вони не можуть проводити необхідну роботу із-за невідповідності відповідних фахівців, відсутності необхідного інформаційного, методичного, технічного забезпечення. Ці служби не займаються визначенням асортиментної політики, аналізом каналів збуту при їх виборі, оцінкою ефективності укладених договорів (контрактів, угод), розробкою комплексної програми рекламної діяльності, складанням бізнес-концепцій щодо обслуговування покупців і іншими дуже важливими проблемами збуту.

Слід відмітити появу за останні роки наукових робіт з проблем маркетингу, які підготовлені вченими України та інших країн СНД. Це роботи перш за все таких українських авторів як Л.В. Балабанова, А.В. Войчак, С.С. Гаркавенко, В.Г. Герасимчук, О.О. Ком'яков, А.І. Кредисов, В.П. Онищенко, А.О. Старостіна, а серед російських авторів – Г.А. Азоев, Є.П. Голубков, А.П. Градов, П.С. Зав'ялов, О.В. Зирянов, А.М. Романов, В.Є. Хруцький.

Однак рівень теоретичної розробленості цієї важливої і дуже складної науки, яка б урахувала особливості економіки України, ще недостатній. Практика показує, що потрібні глибокі наукові дослідження з питань управління збутовою діяльністю підприємства на принципах маркетингу в сучасних умовах, формування нової системи збуту, яка б була адекватна ринковій економіці, та інших проблем доведення товарів та послуг від виробника до споживача.

Усе це визначає актуальність проблеми ефективності маркетингової збутової політики на підприємствах України.

В діяльності будь-якого підприємства важливе значення має правильна організація збутової політики. Саме в системі збуту концентрується результат всіх попередніх зусиль підприємства. «Недостатня ефективність збутової діяльності ставить під загрозу існування фірми в цілому». Оскільки збут в діяльності підприємства відіграє дуже важливу роль, формування системи управління збутом є стратегічним рішенням. Підвищення ролі збутової діяльності торговельних підприємств на сучасному етапі зумовлене низкою причин:

1. Необхідність збуту. В епоху товарного насичення неможливо обійтися без спеціальних, наближених до споживача, збутових мереж і точок.

2. Боротьба за споживача. Споживач впевнений, що зручність придбання товару – невід'ємна ознака нормального способу життя. Іншими словами, споживач вимагає детального ознайомлення з товарним асортиментом, мінімум часу на придбання товару й максимум зручностей до, під час і після придбання товару. Усі ці вимоги можна задовольнити, постійно вдосконалюючи збутову діяльність, підвищуючи її ефективність.

3. Рационалізація виробничих процесів. Низку кінцевих операцій виробництва, пов'язаних з підготовкою товару до продажу (сортування, фасування, упакування тощо) в багатьох випадках доцільно здійснювати на підприємствах роздрібно́ї торгівлі в якості передпродажного сервісу.

4. Проблеми ефективності ринкової поведінки і розвитку підприємства. Конкурентоспроможність підприємства великою мірою зумовлена організацією його збутової діяльності. При ефективному управлінні збутовою діяльністю підприємство розвивається, одержує прибуток, підвищується його соціальна роль на ринку.

Слід зазначити, що нинішня практика збуту товарів в Україні не відповідає вимогам організації збутової діяльності підприємств в умовах ринку, оскільки збут, як правило, не розглядається крізь призму ринкового попиту, а збутові служби не зорієнтовано на потреби покупців. В складних соціально-економічних умовах, в яких опинились більшість торговельних підприємств України, необхідна систематизація всіх можливих проблем управління збутом і виявлення найбільш пріоритетних із них. При цьому слід враховувати, що збутова діяльність підприємств здійснюється в межах певного зовнішнього і внутрішнього середовища, вплив якого позначається на її межах, засобах і методах здійснення. Таким чином, усі проблеми управління збутовою діяльністю можна умовно поділити на проблеми зовнішнього і внутрішнього порядку.

Вирішення перерахованих вище проблем збутової діяльності торговельних підприємств з метою підвищення її ефективності на сучасному етапі набуває першорядного значення. Для розкриття сутності ефективності збутової діяльності як соціально-економічної проблеми необхідно, визначити якісну специфіку збуту як об'єкта управління та на базі цього знайти основні протиріччя процесу управління збутом і шляхи їх розв'язання.

#### Література

1. Балабанова Л. В., Кривенко А. В. Управление конкурентоспособностью предприятий на основе маркетинга. — Донецк: ДонГУЭТ им. М.Туган-Барановского, 2011. — 147с.
2. Бевзенко В. Ф., Балабанова И. В., Баширов И. Х. Маркетинг торговли. — Донецк: ООО "Юго-Восток, Лтд", 2012. — 148с.
3. Завьялов П.С., Демидов В.Е. Формула успеха: маркетинг. – М.: Международные отношения, 2008. – 244 с.
4. Карпов В. А., Кучеренко В. Р. Маркетинг: прогнозування кон'юнктури ринку: Навч. посіб. для студ. екон. спец. вузів. — К.: Знання, 2011. — 214 с.
5. Старостіна А. О., Черваньов Д. М., Зозульов О. В. Маркетинг: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл. — К.: Знання-Прес, 2012. — 192 с.

Радченко О.М., к.і.н., доц., Вовк В.В., студ. гр. 4Т  
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького, м. Черкаси, Україна

### СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ ТУРИЗМУ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ

На сьогоднішній день соціально-економічна і військово-політична ситуація в Україні негативно впливає на туризм, протягом останніх двох років його обсяги зазнали чималі втрати. Тим не менше, потоки іноземних туристів з боку країн Південно-Східної та Центрально-Східної Європи залишаються значними [1]. Зросла потреба і у внутрішніх турах. В цих умовах нагальними є покращення якості обслуговування та розвиток нових туристичних продуктів, які б сприяли збільшенню витрат туристів в Україні.

У Черкаській області зареєстровано 207 туристичних фірм, із них 19 туроператорів. За останні роки їх кількість збільшилася, що свідчить про перспективи розвитку галузі туризму, про попит на туристичні послуги та підтримку підприємницької ініціативи.

Туризм відіграє значну роль у створенні нових робочих місць, особливо у сільській місцевості. Існує позитивна динаміка щодо кількісних показників закладів тимчасового розміщення та сільських зелених садиб, а отже, щороку відкриваються нові туристичні інфраструктурні об'єкти. Якщо у 2011 році нараховувалось 65 закладів тимчасового розміщення, а зелених садиб – 21, то вже у 2013 році – 72 заклади розміщення та 32 зелені садиби, середня завантаженість яких (за інформацією власників) складає 60%. На сьогодні в області функціонує 76 готелів та аналогічних закладів розміщення, а також 758 закладів ресторанного господарства та 3 туристично-інформаційні центри [2, 150].

Важливе місце у регіоні посідає активний відпочинок, який представлений такими об'єктами: гірськолижний курорт «Водяники» у Звенигородському районі (три лижні спуски 550, 600 і 700 метрів, гірський схил з перепадом висот більше 100 метрів та парк з трамплінами і квотерпайп); кінно-спортивний комплекс (Жашківський район); міжнародний спортивний комплекс з великого тенісу «Селена»; яхт-клуб «Парус»; скелелазний район с. Буки (мальовничий гранітний каньйон на річці Гірський Тікич біля с. Буки входить до сотні найкрасивіших місць України та є одним із лідерів за оригінальністю і неповторністю); сплави на байдарках по річках Гірський Тікич та Рось; веломаршрути по визначних місцях Черкащини; а також, парапланеризм та пейнтбол.

Ряд важливих функцій, серед яких пізнавальна, естетична та виховна, виконує релігійний туризм Черкащини. Дерев'яні храми, величні монастирі та церкви з золотими куполами – важливі пам'ятки культури Черкащини. До послуг туристів на Черкащині – 9 національних та державних історико-культурних і природних заповідників, Національний дендрологічний парк «Софіївка». За 2013 рік історико-культурні об'єкти регіону відвідало понад 700 тис. туристів та екскурсантів, що на 25% перевищує показник 2012 року (510,1 тис. осіб), та на 43,8% – показник 2011 року (489,0 тис. осіб). Обсяг наданих туристичних послуг суб'єктами господарювання у сфері туризму за 2013 рік склав 15166,7 тис. грн., а балансовий прибуток – 1026,7 тис. грн. Динаміка туристичних потоків в регіоні показує стрімке зростання у 2013 році кількості туристів та екскурсантів, що перевищує показники 2012 року на 38% [2, 151 – 152].

Більша частина об'єктів ресторанного господарства (87,4%) розташована у містах і міських поселеннях області. Із загальної їх кількості на території обласного центру м. Черкаси знаходиться 46,8% об'єктів, лише 15,3% – Канівському районі, 10,6% – в Уманському районі, 8,3% – в Чигиринському районі та по 6, 2 % в Смілянському та Золотонізькому районах. У сільській місцевості на 1 січня 2013 р. кількість об'єктів ресторанного господарства зменшилась на 7 одиниць, або на 9,5% [3]. У табл. 1 зазначено обіг ресторанного господарства відповідно за роками (2000–2014) в Черкаській області (млн. грн.).

Таблиця 1

Обіг ресторанного господарства відповідно за роками (2000–2014) в Черкаській області (млн. грн.) [3]

2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
52,2	164,1	309,4	344,0	362,2	380,8	407,1
У відсотках до 2000 р. (у порівняних цінах)						
	102,8	104,8	105,7	107,8	111,8	109,2

Забезпеченість населення місцями в об'єктах ресторанного господарства у нашій області відстає від показника по Україні на 42,6%. На 1 січня 2014 р. Черкаська область посідає майже останнє місце із всіх регіонів України, що дає підстави стверджувати про недостатню розвиненість галузі та необхідність збільшення, як підприємств у них, так і кількості місць в об'єктах ресторанного господарства, що сприятиме покращенню забезпеченості населення та туристів місцями на підприємствах ресторанного господарства. До того ж удосконалення потребує й управління їх діяльністю, оскільки

має місце зниження показників роботи під час фінансово-економічної кризи [4]. Одним із нових туристичних продуктів, які могли б привабити туристів в Черкаській області, слід вважати гастрономічні тури [5].

#### Література

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Профіль Черкаської області. Аналітично-описова частина до стратегії розвитку Черкаської області. – Черкаси, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ck-oda.gov.ua/docs/2014/31\\_10\\_2014.pdf](http://ck-oda.gov.ua/docs/2014/31_10_2014.pdf).
3. Роздрібна торгівля Черкаської області у 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2015/zb\\_torg\\_2014.pdf](http://www.ck.ukrstat.gov.ua/source/arch/2015/zb_torg_2014.pdf).
4. Даніалі Ф. Дослідження загальних тенденцій ринку ресторанного господарства України / Даніалі Ф. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://econindustry.org/arhiv/html/2012/ST5-3-4\\_59-60.pdf](http://econindustry.org/arhiv/html/2012/ST5-3-4_59-60.pdf).
5. Кукліна Т. С. Гастрономічний туризм на туристичному ринку України / Т. С. Кукліна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer30/682.pdf>.

Рубан В.М., к.е.н., доц., Бугайова М.В., к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕТАПІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ**

Сучасний етап суспільного розвитку характеризується інформаційними процесами, що зумовили значні зміни в усіх сферах соціально-економічного життя суспільства. Новітнє суспільство, яке насичено складною технікою, інтенсивними потоками інформації, високим рівнем міжособистісної взаємодії, визначає в свою чергу інтелектуальну діяльність окремої людини. Інтелектуальна людина орієнтована на безперервний особистісний розвиток, і це стає умовою збереження, формування й розвитку національного інтелектуального потенціалу, стійких темпів формування економіки знань. Звідси економічний розвиток і зростання країни все активніше визначає інтелектуальний потенціал людини. Україна і весь сучасний світ перебувають у стані формування якісно нового інтелектуального потенціалу суспільства, здатного виробляти і обробляти колосальні масиви інформації.

Загальновідомо, що в умовах інформаційного суспільства інтелектуальний капітал визнається провідним ресурсом, наявність і використання якого є основою діяльності будь-якого індивіда, будь-якого економічного суб'єкта і впливає на його ефективне функціонування. Виникнення інтелектуального капіталу, його функціонування забезпечується завдяки перетворенню знань, науки в безпосередню продуктивну силу. Він поєднує у собі науковий потенціал підприємства, інтелектуальну працю та інтелектуальну власність, культуру управління і праці робітників, організаційну структуру, кваліфікацію персоналу, відомість заводської марки, торгового знаку тощо. Саме інтелектуальний капітал нації дедалі більше перетворюється на провідний чинник економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, стає головним у визначенні ринкової вартості високотехнологічних компаній та формуванні високого рівня конкурентоспроможності. Здатність економіки створювати й ефективно використовувати інтелектуальний капітал визначає економічну силу нації, її добробут. Тенденції розвитку національної інноваційної економіки до становлення виробництва науково-технічного типу висунули проблему інтелектуального капіталу та інтелектуальної праці.

Що ж стосується категорії «інтелектуальний потенціал», то трактування цього поняття відрізняється широким розмаїттям. У найзагальнішому вигляді інтелектуальний

потенціал (людини, суспільства) розглядається як сукупність інтелектуальних якостей (інтелектуальних ресурсів), яка може бути використана системою для вирішення поставлених перед нею завдань по самозбереженню та розвитку. З огляду на специфіку нашого дослідження на етапі інноваційних змін в економіці, ми поділяємо думку С. І. Вовканич, представника львівської наукової школи, який трактує дане поняття як можливість накопичувати, створювати і використовувати нові знання, проекти, ідеї, моделі та іншу семантичну інформацію (науково-технічну, економічну, правову і т.д.), яка може стати інтелектуальною власністю України, сприяти її прогресивною і міжнародної інтеграції як повноправного партнера [1]. Вважаємо за доцільне доповнити дане визначення розумінням того, що інтелектуальний потенціал це здатність соціально-економічних систем всіх рівнів (держави, регіону, підприємства, організації тощо) до знаходження унікальних (інноваційних) рішень для досягнення значущих результатів у галузі науки, техніки, технології, в духовно-моральній сфері.

В основі розвитку інтелектуального потенціалу знаходиться зростання інтелектуалізації праці, тобто збільшення питомої ваги розумових функцій (управління, контроль, налагодження) в структурі трудових зусиль працівника на основі НТП, підвищення кваліфікації та культурно-освітнього рівня.

Для нашого дослідження важливо визначити сучасні особливості формування інтелектуального потенціалу людини в умовах формування інноваційної економіки. По-перше, формування та розвиток у населення ключових компетенцій як нова доктрина в змісті освіти визначається інтелектуальним потенціалом вищих навчальних закладів регіону. По-друге, існує нагальна необхідність в інтелектуалізації праці на робочому місці працівників промислових підприємств України. Це пояснюється тим, що нарощування технологічної складності продукції і виконуваних робіт на промислових підприємствах України в більшості випадках випереджає рівень кваліфікації працівників, тому знання, поряд з іншими ресурсами, виступають чинниками зростання доданої вартості будь-якого створюваного продукту. Інтелектуальні ресурси, забезпечуючи необхідну конкурентоспроможність і прибуток, стають важливим надбанням сучасного промислового виробництва. По-третє, інтелектуалізація праці визначає рівень інноваційного розвитку підприємств. Під останнім мається на увазі виникнення і поширення новинок, їхнє впровадження у господарську діяльність шляхом ресурсно-техніко-технологічних, товарно-продуктових й організаційно-збутових нововведень, а також скорочення термінів між появою чергових новинок і їхнім практичним застосуванням.

Отже, суспільні трансформації та глобальні зміни у змісті трудової діяльності вплинули на необхідність інтелектуалізації праці соціально-економічних систем всіх рівнів. Це розглядається як підвищення рівня інтелектуальної діяльності персоналу, його інтелектуального потенціалу, знань, умінь та навичок У зв'язку з цим зростає роль інтелектуалізації праці як провідного чинника інноваційного вектора розвитку підприємств, регіонів, держави.

#### Література

1. Вовканич С. Українська національна ідея та її інтелектуальне забезпечення // Український культурологічний центр [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://intellect.org.ua/index.php?lang=u&material\\_id=149873](http://intellect.org.ua/index.php?lang=u&material_id=149873)
2. Гальчинський А.С. Трансринкові трансформації // Економічна теорія.– 2007.– №1. – С. 3–12.
3. Киршин І.А., Вашурина Е.В., Овчинников М.Н. Роль федеральних університетів в розвитку і реалізації інтелектуального потенціала країни і регіону. [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v13\\_i3/pdf/12r.pdf](http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v13_i3/pdf/12r.pdf)
4. Колот А.М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань // Стратегія розвитку України: економіка, соціологія, право. – Вип. 1–2. – К.: НАУ. – С. 502–507.
5. Knowles, M.S. (1980). The Modern Practice of Adult Education. Chicago, 280 p.

## ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ СПОРІДНЕНИХ КАТЕГОРІЙ

На сьогодні, в умовах суттєвої дестабілізації усіх сфер суспільно-політичного та фінансово-економічного життя в Україні, особливої уваги потребує проблематика регулювання зайнятості населення в інноваційному секторі економіки, як основного елемента досягнення довгострокових конкурентних переваг. З позиції відтворення робочої сили можна виділити сукупність соціально-трудова відносин щодо умов зайнятості, використання працівників у суспільному виробництві. Тому необхідно розглянути, перш за все, сутність понять «зайнятість» в системі споріднених категорій.

Законом України «Про зайнятість населення» категорія зайнятості визначається як «діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі». До категорії «безробітні» відносяться працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку (інших доходів) у зв'язку з відсутністю підходящої роботи. Обов'язковою умовою визнання таких громадян безробітними є реєстрація в державній службі зайнятості і здатність приступити до праці [1].

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «зайнятість населення»

Автор/джерело	Визначення
1	2
Л.І. Рофе [2, с. 15]	діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу.
В.С. Васильченко, Б.Н. Крижанівський, В.В. Онікієнко [18]	діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі: у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі.
Е. М. Лібанова [3]	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зарєєстрована та незарєєстрована), а також рівень оплати.
Гаркавенко Н.О. [4]	«професійна зайнятість населення» - система соціально-економічних відносин, що склалася в процесі реалізації професійного потенціалу, котрий сформований у різних сферах діяльності як при цілеспрямованому набутті знань у відповідних навчальних закладах різного рівня акредитації, так і за рахунок набуття професійного досвіду.
І.Ф. Гнибіденко [5]	соціально-трудова система, метою функціонування якої є відтворення людського капіталу відповідно до рівня розвитку продуктивних сил та соціального і науково-технічного прогресу.

Джерело: узагальнено автором.

Огляд наукових джерел демонструє різні підходи вітчизняних вчених до розуміння сутності зайнятості, які диференціюються від розгляду її як відносин до визначення як угоди, а саме: відносини; система відносин; сукупність відносин; сфера, форма відносин; рух; процес; поєднання; співвідношення; діяльність; забезпеченість; результат взаємодії; природне право людини; угода. При цьому категорії населення, яке належить до зайнятого, чітко визначені у вітчизняному законодавстві.

Задля обґрунтування доцільності використання відповідно до мети даного дослідження саме поняття «зайнятість» проведемо її порівняльний аналіз в системі споріднених категорій, таких як: «праця», «економічна активність населення», «соціально-трудова відносини» (табл. 2).

## Порівняльний аналіз зайнятості в системі споріднених категорій

Ознака порівняння	Категорії			
	Зайнятість	Праця	Економічна активність населення	Соціально-трудові відносини
1	2	3	4	5
Змістове наповнення	Соціально-трудова система, соціально-економічні і правові суспільні відносини	Трудова діяльність, трудовий процес	Забезпечення пропозиції робочої сили на ринку праці населенням визначеного віку за певний період часу	Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави
Рівні регулювання	Переважно макро- та мезорівні	Більшою мірою мікро- та індивідуальний рівні	Переважно макро- та мезорівні	Макро-, мезо- та мікрорівні
Основні показники оцінювання	Чисельність зайнятих, рівень зайнятості, частка зайнятих за секторами економіки / регіонами, якісна структура зайнятих	Продуктивність праці, рівень оплати праці, ефективність праці, складність і напруженість праці, якість праці	Чисельність економічно активного населення та безробітних, рівень економічної активності та неактивності населення, якісна структура економічно активного населення	Якість трудового життя, колективні договори і угоди, умови і оплата праці, вирішення трудових конфліктів та ін.

Джерело: складено автором.

За результатами проведеного порівняння можна зробити висновок про те, що такі поняття, як «економічна активність населення» та «соціально-трудова відносини», хоча й є тісно взаємопов'язаними з зайнятістю, однак охоплюють значно ширше коло аспектів. Так, до складу економічно активного населення входять не лише зайняті особи, але й безробітні, а соціально-трудова відносини включають усю сукупність взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою, включаючи укладання колективних договорів і угод, вирішення трудових спорів, якість трудового життя в цілому тощо.

## Література

1. Закон України "Про зайнятість населення" № 5067-VI від 05.07.2012 р. Редакція від 06.09.2014 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : Учеб. пособие / А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. — М. : "МИК", 1997 — 160 с.
3. Лібанова Е.М. Ринок праці : Навч. посіб. для студ. вузів / Е.М. Лібанова; М-во освіти і науки України. — К. : ЦНЛ, 2003. — 224 с.
4. Гаркавенко Н.О. Організаційно-економічний механізм державного регулювання зайнятості населення. Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.03 / Н.О. Гаркавенко ; Науково-дослідний економічний інститут (НДЕІ) Міністерства економіки України. — К., 2010. — 24 с.
5. Гнибіденко І.Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України : Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Гнибіденко Іван Федорович ; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2005. — 34 с.

Семикіна А.В., аспірант

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,  
м. Київ, Україна

## СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Світовий досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку досягають країни, де приділяється пріоритетна увага розвитку людського капіталу (ЛК) та підвищенню його конкурентоспроможності. Нині це стає можливим завдяки запровадженню соціальних інновацій (СІ) у різні сфери життєдіяльності людини [1; 2; 3].

Для України, яка обрала шлях вступу до Євросоюзу, проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК) набуває особливої актуальності з огляду на високі вимоги європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, трудової та інноваційної активності працівників [4].

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

В процесі дослідження розроблено методичний підхід щодо оцінювання КЛК з урахуванням множини характеристик складових ЛК та побудови на цій основі матриць із градацією такої оцінки. Його застосування дозволяє визначити, в якій мірі, за якими напрямками розвитку ЛК має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів, що призводить до недоотримання можливих вигід від використання ЛК в економіці, та розробити пропозиції щодо подолання такого відставання через залучення соціальних інновацій для поліпшення умов розвитку та використання людського капіталу. Реалізація запропонованого підходу до оцінювання КЛК дозволила визначити таке:

– серед країн світу, включених до рейтингу «Індексу глобальної конкурентоспроможності 2013-2014», рівень КЛК України виявився середнім, при цьому розрахунками 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;

– по-друге, інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України, здійснена з використанням комплексу демографічних та соціально-економічних статистичних показників, довела суттєві міжрегіональні відмінності в її рівнях. На наш погляд, спричинено це не стільки зосередженням людського капіталу більш високої якості в окремих регіонах, зокрема у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Львівській обл., 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 робочих місць тощо (рис.1).

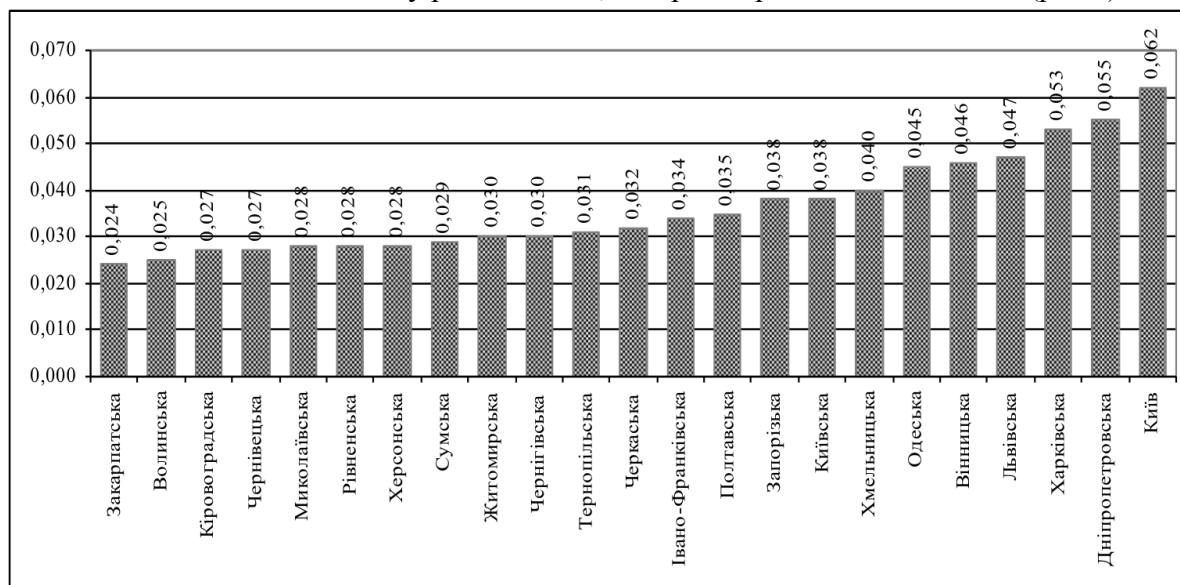


Рис. 1. Інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України

Примітка: розраховано автором за даними Державної служби статистики України за 2013 р.; рисунок подано без урахування Донецької та Луганської областей.

Результати багаторівневої оцінки КЛК засвідчили: 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) потребу у застосуванні соціальних інновацій (СІ).

СІ розуміємо як комплекс нововведень, нових послуг, які мають постійно упроваджуватися державою, соціальними партнерами, окремими суб'єктами господарювання у різних сферах формування, використання й розвитку ЛК заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на поліпшення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці і краще задоволення соціальних потреб.

В процесі дослідження розроблено низку пакетів СІ, які передбачають: 1) багатопрофільність СІ, тобто можливість застосування у різних сферах розвитку та використання людського капіталу (в соціальному управлінні, в освіті, у вихованні, зайнятості, професійному навчанні на підприємствах тощо); 2) адресність, а саме: орієнтованість пакетів СІ на категорії найменш конкурентоспроможних працівників (молодь, жінки, особи старшого віку) або осіб, які шукають роботу; 3) економічність (процедури впровадження переважної більшості запропонованих СІ потребують мінімум витрат, що дає змогу їх застосовувати пакети за умов кризи). Окремі пакети СІ призначені для надання допомоги у працевлаштуванні й професійному навчанні демобілізованих бійців АТО та вимушених переселенців, проте такі заходи не можуть бути реалізовані лише на волонтерських засадах, а потребують спільних зусиль держави, бізнесу, профспілок, громадських організацій.

#### Література

1. Russo P. Social Innovation CSR, Sustainability, Ethics & Governance / P. Russo, S. Mueller // Social Innovation Education. – 2013. – pp 171– 181.
2. Howaldt J. Social Innovation: Concepts, research fields and international trends Studies for Innovation in a Modern Working Environment / J. Howaldt, M. Schwarz.– International Monitoring, Eds. Klaus Henning, Frank Hees, Volume 5; Aachen: Eigenverlag, 2010.
3. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: Сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. –№ 2. – С. 167 – 178.
4. Ніколайчук М.В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2012. – № 2. – С. 218 – 223.

Серкова Б.М.

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

## **ЗАВДАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ У ЗРОСТАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах господарювання суб'єктам підприємницької діяльності стає дедалі складніше втримувати свої конкурентні позиції на ринку. В своїй діяльності кожен із керівників підприємств прагне досягти максимального результату за мінімальних витрат. Розглядаючи питання управління персоналом в розрізі управління підприємством варто звернути особливу увагу на певні аспекти, які ще залишилися не досить повно дослідженими. Серед таких питань – виокремлення завдань менеджменту персоналу виробничого підприємства в процесі досягнення поточних цілей, що водночас відповідає завданням раціонального та соціально відповідального ведення бізнесу.

Метою роботи є виокремлення практичних функцій менеджменту персоналу у зростанні ефективності використання основних засобів на промисловому підприємстві.

Виробниче підприємство характеризується динамічністю всіх процесів, тому головною умовою раціонального використання основних засобів є правильність впливу персоналу підприємства на основні засоби, що часто порушується. Далі розглянемо форми впливу персоналу на погіршення стану та функціонування основних засобів на підприємстві.

1. Кваліфікаційний вплив – вплив працівників підприємства на основні засоби, який характеризується недбалістю виконання своїх робочих зобов'язань. До даної форми негативного впливу можна віднести несвоєчасні перевірки стану основних засобів, несвоєчасні виконання ремонтів, невиконання поточних та середніх ремонтів та ін.

2. Особистісний вплив – форма впливу працівника на засоби праці, причиною якого є індивідуальні якості працівника. Прикладами такого впливу можуть бути: недбале ставлення до обладнання, використання його не за призначенням, недотримання певних умов роботи з обладнанням та ін.

3. Організаційний вплив – вплив працівника на основні засоби шляхом недотримання додаткових (супутніх) умов під час виконання певних робіт, наприклад: недотримання умов функціонування обладнання, таких як температура, вологість, системи кондиціонування, охолодження, теплової подачі, несвоєчасна зміна витратних матеріалів та ін.

В питанні впливу на основні засоби важливим є вчасно та правильно зрозуміти та адекватно оцінити ситуацію негативного (в певних випадках) впливу працівника на обладнання, що в подальшому призведе до погіршення стану основних засобів та потягне за собою суттєві матеріальні витрати.

Задля забезпечення ефективного функціонування робочого процесу пропонується вчасно реалізовувати систему заходів щодо мотивації працівників у сфері впливу на основні засоби.

Далі розглянемо, які заходи варто застосовувати в процесі управління персоналом залежно від виокремлених вище типів впливу працівника на основні засоби підприємства.

Кваліфікаційний вплив потребує особливої уваги, оскільки, зазвичай вказує на недостатність компетенцій працівника стосовно певних виконуваних робіт. Тому, задля уникнення негативних наслідків, менеджеру персоналу пропонується виконувати такі функції: створення тимчасової комісії по перевірці роботи працівників виробничого підрозділу і обслуговуючого персоналу; конкретизація додаткових завдань щодо забезпечення належного стану основних засобів; диференціація функцій між персоналом підприємства.

Проте, зауваживши кваліфікаційний вплив працівника, не можна нехтувати й таким важливим фактором як особистісний вплив працівника на основні засоби, оскільки саме цей вид впливу вказує на індивідуальні особливості працівника, які, зазвичай, важко змінити. Саме тому задля запобігання певних негативних наслідків варто здійснити такі заходи: проводити роз'яснювальні бесіди серед працівників підприємства стосовно поведінки на робочому місці, створити дружній колектив та авторитетний клімат в робочому процесі.

Враховавши особистісні параметри в поведінці працівників перейдемо до розгляду останньої категорії впливу працівника на основні засоби, а саме функції менеджменту персоналу стосовно працівників підприємства у процесі запобігання організаційного впливу на основні засоби. До таких функцій належать: встановлення певних норм та нормативів стосовно використання певних груп основних засобів, чіткий контроль за виконанням зобов'язань працівників на робочому місці, забезпечення всіх необхідних умов для правильного використання основних засобів і відповідна мотивація працівників.

Враховуючи всі розглянуті умови функціонування підприємства, варто зазначити,

що необхідно своєчасно реагувати на будь які зміни в робочому процесі та ще на початковій стадії правильно підбирати персонал, аби в подальшому запобігти негативних ситуацій в процесі здійснення своєї господарської діяльності.

#### Література

1. Петрова І.Л. М'які фактори управління змінами у сфері соціально-трудомих відносин. Збірник наукових праць науково-практичної конференції соціально-трудомих відносини: теорія та практика. №1(7)/2014р.//с.89-96
2. Фещур Р.В., Рудницька О.М., Мартинюк О.О. Функції та завдання менеджменту персоналу. // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [збірник наукових праць] / Львів : Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2000. — 333 с. — (Вісник / Національного університету "Львівська політехніка" ; № 405). — С. 187-192.
3. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність в контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. –№ 1(15). – С. 39-47.

Сырцев А.Н., Пшеничникова У.А.  
НОУ ВПО «Санкт-Петербургский институт гостеприимства»,  
г. Санкт-Петербург, Россия

### МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АТТЕСТАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Целью аттестации педагогических кадров является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогов требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий [3, 249].

Исходим из того, что показатель качества услуги – это количественная характеристика одного или нескольких свойств услуги, определяющих её качество [4, 7]. Содержание современного менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9000:2000 определяется как подход к управлению организацией, нацеленный на качество, основанный на участии всех её членов и направленный на достижение долгосрочного успеха путём удовлетворения требований потребителей и выгоды для членов организации и общества [1, 19].

Система аттестации педагогов в Российской Федерации постоянно совершенствуется. В основном квалификационный показатель устанавливается на основе двух компонентов – стажа работы педагога и полученных им поощрений (фиксированных наград). Но эта модель имеет много недостатков и практика постепенно переходит к использованию более совершенных моделей, учитывающих большее число существенных переменных [2, 568]. Существующие подходы к оценке работы преподавателей имеют ряд недостатков, основной из них – учет мнения только одной заинтересованной стороны в качестве образования, что снижает объективность оценки работы преподавателя. Предложенная нами методика позволяет исправить этот недостаток. Этапы ее реализации освещены ниже.

1 этап: опрос студентов, преподавателей и руководителей высших и средних образовательных организаций и первичная обработка его результатов, выявление показателей оценки качества работы преподавателей студентами и другими заинтересованными лицами различных учебных заведений; обработка первичных данных с использованием Метода анализа иерархий.

2 этап: корреляционный анализ показателей оценки качества работы преподавателей, являющихся критическими для трёх рассмотренных в методике заинтересованных сторон (студентов, преподавателей и руководителей).

3 этап: анализ результатов выявления показателей оценки качества работы преподавателей заинтересованными сторонами.

В результате исследования было выявлено, что распределение критериев по доле и частоте упоминаний среди студентов неодинаковое. Студенты института и группы № 2 колледжа предъявляют больше требований к «идеальному» преподавателю, чем группа № 1 того же колледжа. Причиной того, что разброс критериев в группах колледжа является различным по количеству их упоминаний, мог быть проведённый преподавателем (исследователем) эксперимент в процессе опроса студентов: в группе № 1 колледжа преподаватель приводил в качестве примеров выбранные им критерии оценки работы педагогов, которые были в последствие взяты студентами за основу, то есть в этом случае на мнения студентов мог повлиять авторитет точки зрения преподавателя; в группе № 2 колледжа студенты самостоятельно, без приведения примеров преподавателем, определяли критерии оценки качества работы педагогов. Преподаватель проводил опрос одного из студентов группы в её присутствии, вследствие чего опрос принял соревновательный характер: многие студенты были не согласны с точкой зрения своих сокурсников и выявляли желание выразить свою, - тем самым был удалён факт воздействия авторитета мнения преподавателя и снижена степень получения исследователем ложной информации от опрашиваемых.

Анализ Парето-показателей оценки качества работы преподавателей студентами показал, что наиболее значимыми для них являются следующие: чувство юмора, понимание, отзывчивость, справедливость, непредвзятое отношение, внешний вид, профессионализм (знание преподавателя всех тонкостей предмета (теории и практики)), манера поведения, коммуникабельность, характер, умение доходчиво объяснять, доступность материала, умение заинтересовать, непредвзятое отношение, вежливость, хорошая речь, ответственность.

Анализ Парето-показателей оценки качества работы преподавателей коллегами по работе показал, что наиболее значимыми для них являются следующие: доступность преподавателя (наличие возможности связаться с преподавателем по электронной почте, телефону и так далее), знания, умения и навыки по основам педагогики.

Анализ Парето-показателей оценки качества работы преподавателей руководителями показал, что для них наиболее значимые - овладение чем-то новым в своей профессии, активность (целеустремлённость), методическое мастерство (способность просто и доходчиво объяснять содержание курса, методически правильно его строить, наличие уважения у студентов), профессиональная надёжность (выполнение индивидуального плана, ответственность, исполнительность, безотказность), нравственная зрелость (поддержание здорового психологического климата в коллективе, неконфликтность), ответственность за порученное дело, обязательность, пунктуальное выполнение поручений, способность соблюдать субординацию, личная порядочность и неконфликтность, профессионализм и др. Корреляция выбора показателей между студентами, преподавателями и руководством показала наличие слабой взаимосвязи между показателями.

Таким образом, исследование показало: возможность и необходимость проведения мониторинга мнений студентов и преподавателей; практическую значимость разработанной методики анализа результатов опроса заинтересованных сторон и необходимость ее более широкого использования в процессе аттестации педагогических сотрудников.

#### Литература

1. Круглов М.Г. Менеджмент качества как он есть/М.Г. Круглов, Г.М. Шишков. – М.:ЭКСМО, 2007. – 544с. – (Качественный менеджмент).
2. Подласый И.П. Педагогика: учебник. – 2-е изд., доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2010. – 574 с. – (Основы наук).
3. Селезнёв В.И. Настольная книга руководителя среднего специального учебного заведения. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2007. – 576 с.
4. Сырцев А.Н. Управление качеством (компендиум): учебно-методическое пособие./ Сырцев А.Н.; С.-Петербург. ин-т гостеприимства. – Санкт-Петербург: ООО «Типография «Береста», 2009. – 92 с.

## ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах господарювання, залучення як оперативного так і стратегічного планування систематизує та впорядковує процес прийняття рішень на підприємствах. Планування є засобом координації, базою для постановки задач, на основі яких розробляється виробнича програма, маркетингова, цінова, інвестиційна, кредитна та інші політики.

Різними вченими, фахівцями-практиками з управління була розроблена значна кількість формалізованих підходів до системи планування, що більш притаманна середнім та великим підприємствам, серед яких можна виокремити таких: Іванова В.В. [1], Тарасюк Г.М., Хан Д., Шваб Л.І. тощо.

Метою статті є розгляд питання покращення планування, зокрема фінансового, на малих підприємствах.

Як показує вітчизняна практика, в малих підприємствах функція планування часто взагалі відсутня або її виконує власник. У випадках, коли підприємство розраховує на збільшення прибутковості та оптимізацію бізнес-процесів відмова від більш детального планування, зокрема фінансового планування, заздалегідь буде мати гальмівний вплив на розвиток підприємства. За наявності певного досвіду, керівник такого підприємства може більш точно прогнозувати видаткову частину фінансового плану, в той час як формування дохідної частини викликає більше складнощів.

Якщо підприємство є початківцем, то до задач можна віднести: розширення кола споживачів, перехід на наступну стадію розвитку тощо. Довгостроковим плануванням такі підприємства займаються в загальному вигляді, оскільки витратити час, ресурси, яких не завжди вистачає, більш детально не можуть, проте більш серйозно необхідно їм підходити до короткострокових планів.

Для більшості ж прибуткових підприємств основне завдання - розширити бізнес. Планування на такому підприємстві повинно бути більш детальним, поєднувати жорсткий контроль з гнучкістю, необхідною для охоплення нових ринків. На цій стадії фінансове планування дозволяє вигідно перерозподіляти ресурси, контролювати видатки та поповнювати резервний фонд. Потрібно відокремити капіталовкладення, обертання яких уповільнено, від зайвих накладних витрат.

Існує дві схеми організації роботи по фінансовому плануванню:

- „зверху вниз” - передбачає, що керівництво підприємства визначає цілі та задачі (планові показники прибутковості). Після деталізації такі показники включаються до планів структурних підрозділів;

- „знизу вверх” - передбачає складання фінансових планів на рівні підрозділів, внесення їх на розгляд керівництва та прийняття. Вибір конкретної схеми роботи по складанню фінансового плану залежить від особливостей виробничого процесу, традиційних виробничих зв'язків, фінансових можливостей підприємства.

Складання фінансового плану традиційно включає в себе розробку трьох фінансових документів: план доходів та витрат, плановий баланс підприємства, план руху грошових коштів. Але для більш повного та ефективного планування додатково розробляється також план інвестиційної діяльності, виробнича та торгівельна програми підприємства, деталізовані форми планування.

Фінансове планування може бути дійсно вагомим чинником у розвитку підприємства лише у випадку запровадження ефективного контролюючого механізму для моніторингу виконання фінансового плану. По складності та трудомісткості розробки такого механізму його можна порівняти із процесом складання фінансового

плану. Система контролю повинна бути направлена на виконання головної задачі - забезпечити менеджмент підприємства інформацією, відносно просування підприємства до поставлених цілей. Щоб виконати ці функції у повному обсязі, контролюючий механізм повинен включати в себе контрольні точки моніторингу ходу виконання фінансового плану, проміжні фінансові та інші звіти, які дозволяють ідентифікувати просування до поставлених цілей.

Ефективне використання довгострокових та короткострокових грошових ресурсів - одна із найважливіших функцій фінансового планування. Крім того, для малих підприємств є й інші задачі планування, які притаманні великим підприємствам, наприклад, зовнішньо фірмового планування, щоб покращити свої позиції на ринку, отримати переваги над конкурентами, необхідно створювати позитивну суспільну думку, і для цього залучати фахівців з паблік рилейшнз.

Отже, план малого підприємства повинен мати такі ж самі розділи, зокрема фінансово-економічного планування, як і на великих підприємствах та корпораціях, але складатися з меншої кількості допоміжних документів та розрахунків, бути менш деталізованим.

#### Література

1. Іванова В.В. Планування діяльності підприємства: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 472с.
2. Теличко Р. К. // Економіка, фінанси, право. - проблеми, питання, коментарі та поради. - № 8. - 2007.
3. Марченко О. І. // Фінанси України. - № 6. – 2007.
4. [www.officeuabook.com](http://www.officeuabook.com)

Сисоліна Н.П., к.е.н, доц., Савеленко Г.В., асистент  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних ринкових умовах ефективність діяльності виробничих підприємств є актуальним завданням захисту економічних інтересів. Загроза зниження рівня прибутковості виробничих підприємств обумовлена інерційністю їх структури виробництва, підвищенням фізичного зносу обладнання, технологічною відсталістю тощо.

Дослідженням проблеми ефективної діяльності підприємств присвячені праці багатьох вчених, зокрема з питань прогнозування економічних показників В. В. Іванова [1], А. В. Матвійчука [2], Л. П. Яновського [3] тощо, проте подальшої розробки вимагає питання вибору методів і моделей для прогнозування прибутковості підприємств на основі сучасних ІТ-технологій.

Метою дослідження є напрями покращення управління прибутковістю виробничих підприємств як змінної системи.

Багатогранність поняття «прибутковість підприємства» дає змогу розглядати його з точки зору стану: ефективності використання ресурсів, виробничої системи, результативності, економічного розвитку, економічної безпеки тощо.

Тому для підвищення ефективної діяльності виробничих підприємств необхідно вчасно проводити моделювання економічних ризиків (наприклад, за методикою [4]), оскільки прибутковість підприємства збільшується через відсутність ризиків (виробничого, фінансового, транспортного тощо), пов'язаних з можливістю завдання різного роду збитків.

Оцінка градації рівнів прибутковості підприємства як системи приведена на рис. 1.

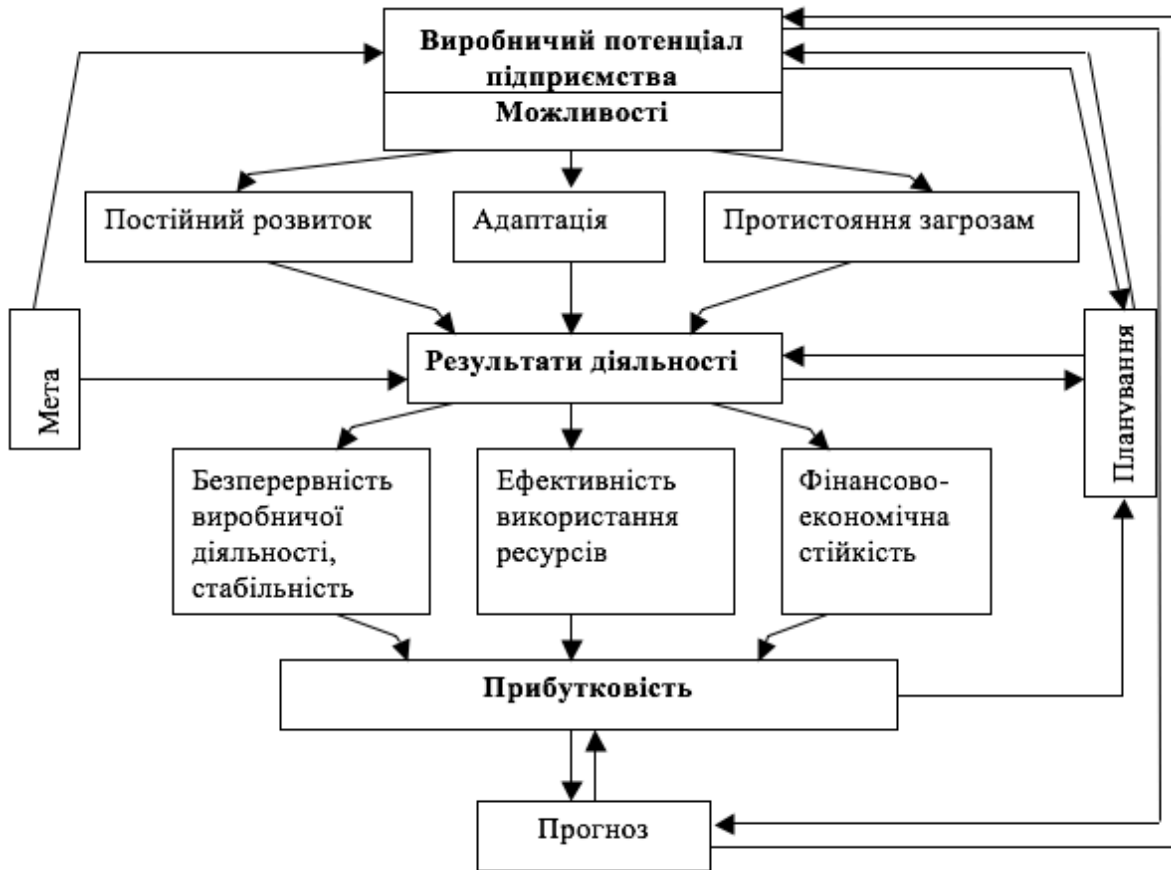


Рис. 1. Схема обґрунтування градації рівнів прибутковості підприємства

При такому складі елементів системи прибутковості підприємства, вона інтегрується в ресурсно-функціональний підхід при проведенні оцінки та аналізу її рівня.

Оскільки основним питанням, що потребує вирішення в задачах прогнозування прибуткової діяльності підприємств є розробка методів, які відрізняються підвищеною швидкістю і згладжуючими властивостями, то для розв'язання такої задачі слід застосовувати апарат обчислювального інтелекту.

Таку модель (рис.1) можна описати за допомогою різницевого рівняння [5, с.5]:

$$x(k) = \sum_{i=1}^n a_i y(k-i+1) + z(k), \quad i = 1, 2 \dots n,$$

де  $x(k)$  – скалярний вихід об'єкта в дискретні моменту часу,  $k=0, 1, 2, \dots$ ;

$a=(a_1, a_2, \dots, a_n)T$  – вектор невідомих коефіцієнтів моделі, що підлягають ідентифікації;

$y(k-i+1)T$  – вектор вхідних змінних фінансової моделі (рівень витрат, виручка, фактори дисконтування тощо).

Визначено, що при роботі в режимі on-line розв'язання задачі налаштування на кожному такті  $k$  може бути ускладнене через чисельну громоздкість.

Таким чином, системний підхід до прогнозування прибутковості на підприємстві забезпечать певною мірою його економічний захист.

#### Література

1. Иванов В. В. Анализ временных рядов и прогнозирование экономических показателей / В. В. Иванов. – Харьков: ХНУ им. В. И. Каразина. – 1999. – 227 с.
2. Матвійчук А. В. Аналіз та прогнозування розвитку фінансово-економічних систем із використанням нечіткої логіки / А.В. Матвійчук. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – 208с.
3. Яновский Л. П. Контролирование хаоса в моделях экономического роста / Л. П. Яновский // Экономика и математические методы. – 2002. – № 1. – С. 16–23.

4. Івченко І. Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій. Навчальний посібник / Івченко І. Ю. – К.: Центр навчальної літератури. – 2007. – 344 с.

5. Чепенко Т. Е. Прогнозування нестационарних рядів на основі штучних нейронних мереж з елементами часової затримки: автореф. дис. канд. техн. наук, спец. 05.13.23 – системи та засоби штучного інтелекту / Т.Е. Чепенко. – Харків. – 2013. – 20 с.

Y.S. Sklyarova, 3rd year student, direction of education «Finance and Credit»  
*Supervisor: K.P. Chernenok, cand.sc. (econ.), assoc. prof.*  
Petro Mohyla Black Sea State University, Mykolaiv, Ukraine

## **PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF OBLIGATORY MEDICAL INSURANCE INTRODUCTION IN UKRAINE**

Actuality. Topic of medical insurance is quiet relevant today, as Ukraine strive to be a part of European Union and support all basic principles of social and economic regulation. Medical insurance was introduced in all developed countries long time ago. It allow population of that countries to feel self-secure and be confident in future as they do not need to safe money to have free medical care. Problem of mandatory medical insurance investigated such Ukrainian scientists as O.M. Lobova and D. E. Akopyan in the article “Problems of the mandatory health insurance implementation in Ukraine and measures to solve them”[1] and O. A. Koval, O. I. Nochvai in the article “Problems and perspectives of medical insurance introduction in Ukraine” [2].

Purpose. The main purpose of the work is to find out about main problems of obligatory medical care introducing and possible ways of its solving. It is important to investigate perspectives of Ukraine on the way of social insurance implementation.

Findings. Mandatory health insurance is still at the project level, but voluntary health insurance is developing. Nowadays medical care is provided by country.

Health care system regulates by Law “About health care in Ukraine” [3]. There pointed main principles of health care in Ukraine, rights and duties of citizens in this sphere. But also control over other spheres needed because of shadow economy problem.

There are barriers of medical insurance formation in Ukraine. Lack of medical sector financing influences wages level of employees in this sphere. It is lead to contributions decreasing to budget and social insurance funds.

Level of shadow economy according to World Bank data is 49,7% , Bloomberg Business calculations tell us about 58,1% of same indicator and 47% of official GDP by data of the Economic Development and Trade Ministry in 2014 year [4; 5; 6]. Averagely shadow economy in Ukraine is about 51,6%. It is very high level and means that high amount of citizens avoid taxes. One of the main problems of mandatory medical insurance implementation is shadow economy.

With mandatory medical insurance employees should provide contributions from their wage. Nowadays social insurance contribution is 3,6% for employees and from 36,76% to 49,7% for employers. The integral value of social insurance contribution is rather high and if rates will be increased there is no guarantee that citizens will support it and pay larger amount of social insurance contributions. In the same time employees will hide part of incomes and contributions value will be not enough for insurance fund existence.

To solve problems of health care system development it is important:

1. Further development of law regulation connected with medical insurance. Now financing of social services is provided with help of budget and taxes but with mandatory insurance implementation will be provided by insurance funds. Law basis that exist nowadays is not enough for government and citizens to regulate all processes that connected with services providing controlling.

2. Creation of new mechanisms for financing of health care sphere and control for efficient

use of financial resources. Low level of wages will not provide high level of contributions into medical insurance sphere. That is why government should create additional way for medical sphere financing and control over it.

3. Creation a strategy for shadow economy controlling. Avoidance of contributions from employees will lead to value of contributions decreasing. Citizens will be not interested in providing mandatory medical insurance. That is why government should pay attention to it.

Conclusions. Nowadays Ukraine is on the first stages of medical insurance providing because of certain barriers.

One of the most important problems is lack of financing from government and concrete regulation measures that will provide constant development of that sphere. With low level of wages higher contributions for insurance will decrease because of payments avoiding. At first government should investigate if obligatory insurance need to be implemented in current economic situation. With decision of obligatory medical insurance providing the main problem on which government should be focused on is shadow economy as it will be a barrier for such system development.

#### References

1. Lobova O.M., Akopyan D. E. Problems of the mandatory health insurance implementation in Ukraine and measures to solve them [Electronic Resource] / O.M. Lobova, D.E. Akopyan. Mode of access: URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3885>
2. Koval O. A., Nochvai O. I. Problems and perspectives of medical insurance introduction in Ukraine [Electronic Resource] / O.A. Koval, O.I. Nochvai. Mode of access: URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2905>
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я. [Electronic Resource] / Mode of access: URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>
4. Policy research working paper. Shadow economies all over the world. [Electronic Resource] / Mode of access: URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/3928/WP5356.pdf?sequence=1>
5. The countries with the biggest "Shadow economies". [Electronic Resource] / Mode of access: URL: <http://www.bloomberg.com>
6. Ukrainian shadow economy. [Electronic Resource] / Mode of access: URL: <http://www.kyivpost.com>

Стадник В.В., д.е.н., проф., Поліщук Т.А., аспірантка  
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

### **ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗРОСТАННЯ ЕКСПОРТНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У структурі національної економіки більшості розвинених країн визначальну роль відіграє промисловий сектор. Він значною мірою формує експортний потенціал країни. І саме обсяги експорту промислової продукції є свідченням того, що країна ефективно використовує свої ресурси, а не продає їх як сировину іншим країнам. Тому країни з розвинутою економікою створюють умови для розвитку тих підприємств, що здатні виготовляти наукомістку й конкурентоздатну продукцію, в тому числі – через інноваційно-інвестиційну політику. З урахуванням кризового стану вітчизняної економіки і значущості промислового сектора у відновленні її розвитку, актуальними є дослідження інноваційно-інвестиційних процесів в Україні – для оцінки їх спрямованості на збільшення експортної спроможності промислових підприємств.

Дослідженням інноваційних та інвестиційних процесів у підвищенні здатності промислових підприємств конкурувати на світових ринках займається багато сучасних науковців, зокрема, В. Геєць, Н. Коваленко, А. Мазаракі, Т. Мельник, Л. Федулова та ін. Проте, незважаючи на наявність значної кількості публікацій за цією тематикою, існує багато не висвітлених питань, які стосуються взаємообумовленості інноваційної та інвестиційної діяльності промислових підприємств у підвищенні їх здатності

експортувати на ринки інших країн продукцію з високим рівнем споживчої цінності. Актуальність цих завдань і визначила мету даного дослідження – визначити основні проблеми інноваційно-інвестиційного забезпечення розвитку вітчизняних промислових підприємств для підвищення їх експортних можливостей.

Порівняльний аналіз динаміки обсягів реалізації промислової продукції та експорту товарів у зовнішньоекономічній діяльності України (табл.1, складена за [1; 2]) показав, що зростання обсягів експорту товарів у досліджуваному періоді майже завжди (за винятком останніх двох років) перевищувало зростання обсягів реалізації промислової продукції.

Таблиця 1 – Порівняльна динаміка обсягів реалізації промислової продукції та експорту товарів у зовнішньоекономічній діяльності України

Назва показника	Величина показників за роками				
	2010	2011	2012	2013	2014
Індекс обсягів реалізації промислової продукції, %	112,2	108,0	99,5	95,7	89,9
Індекс експорту товарів, %	129,6	133,0	100,6	92,0	86,5

Це означає, що експортний потенціал країни формується не у промисловому секторі, а в інших, які відносяться до сировинних (добувний енергетичний, металургійний комплекси). І хоча Україна має значний рівень інтегрованості у світову економіку, однак вона є реципієнтом значного обсягу промислових товарів – як високотехнологічних, так і товарів широкого вжитку [3; 4]. Тому інноваційно-інвестиційні процеси в Україні в світлі підписання угоди про асоціацію з ЄС мають забезпечувати структурні зміни економіки – з метою збільшення кількості тих промислових підприємств, які працюють у перспективних з позицій виходу на ринки ЄС галузях.

Однак, як показав аналіз інвестиційних процесів у останні роки, в сектор переробної промисловості України спрямовується лише близько 20% капітальних інвестицій, а в машинобудування, продукція якого має бути найбільш наукомісткою – і того менше (табл.2, складена за [5]). До того ж, у сферу виробництва високотехнологічної продукції (виробництво комп'ютерів, електроніки, оптики тощо) йде лише 3-7% капітальних інвестицій, і в останні два роки має місце зменшення цієї частки майже удвічі порівняно з попередніми роками. Однак без розвитку машинобудування вітчизняна економіка втратить свій потенціал технологічного відродження назавжди. Тому в Україні засобами державної промислової та інвестиційної політики має бути сформоване середовище стимулювання інвестиційних потоків у галузі із високим потенціалом створення наукомістких і конкурентоспроможних на світових ринках продуктів – для усунення залежності від імпорту у критичних для розвитку країни сферах діяльності [5].

Таблиця 2 – Структура капітальних інвестицій в промисловий сектор України

Показник	Роки				
	2010	2011	2012	2013	2014*
Загальний обсяг капітальних інвестицій, млрд. грн.	171,1	238,2	263,7	247,9	204,1
З них у промисловий сектор, млрд. грн.	58,6	85,4	95,2	101,9	82,7
В т.ч. у переробну промисловість, млрд. грн.	34,2	41,3	38,1	43,0	41,0
З них у машинобудування, млрд. грн.	4,15	5,61	6,77	6,45	5,47
Частка інвестицій в переробну промисловість із загального обсягу інвестицій, %	19,99	17,34	14,45	17,35	20,1
Частка інвестицій в машинобудування із обсягу інвестицій у промисловий сектор, %	7,52	6,15	6,55	5,97	2,6

Примітка: \*Без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим, Севастополя і Донецької і Луганської областей

Для підтримання і розвитку науково-технічного потенціалу України галузь машинобудування має розбудовуватися у напрямі збільшення кількості підприємств, що належать до вищого технологічного укладу. Такі пріоритети мають бути закладені у інструментах державної промислової та інвестиційної політики, і втілюватись у практику, зокрема, шляхом розвитку регіональної інфраструктури підтримки інноваційно-інвестиційної діяльності. Методичне опрацювання умов створення і функціонування таких центрів і має бути предметом наступних досліджень.

#### Література

1. Обсяги експорту-імпорту товарів за регіонами України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/zd/oet/oet\\_u/oet\\_0315\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/zd/oet/oet_u/oet_0315_u.htm) (дата звернення 21.06.2015).
2. Індеси промислової продукції за видами діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/pr/prm\\_ric/prm\\_ric\\_u/ipv2013\\_u\\_bez.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/pr/prm_ric/prm_ric_u/ipv2013_u_bez.htm) (дата звернення 23.06.2015).
3. Мазаракі А. Імпорт та перспективи імпортозаміщення в Україні / А. Мазаракі, Т. Мельник // Вісник КНТЕУ. – 2012. – №6 – С. 6-15.
4. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів: монографія у 2 ч. Ч. 2 / за ред. В. М. Гейця, А. А. Мазаракі. – К. : КНТЕУ, 2008. – 273 с.
5. Капітальні інвестиції за видами промислової діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/ibd/iki\\_pr/iki\\_pr\\_u/kipr\\_14u\\_n.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/ibd/iki_pr/iki_pr_u/kipr_14u_n.html) (Дата звернення 11.11.2015).

Студенець В.О., аспірант  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### **ЯКІСНА СТРУКТУРА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

У сучасних умовах, коли зниження обсягів виробництва призводить до зменшення кількості робочих місць, особливої уваги потребує розгляд якості робочої сили. Якісний склад робочої сили є передумовою для її ефективного використання, а отже й підвищення ефективності трудової діяльності.

Дослідниками у сфері ефективності трудової діяльності, яким належать певні наукові доробки, були: Л.В. Балабанова, В.М. Гончаров, А.М. Колот [1], Т.А. Костишина [2], Ю.М. Комар, Л.А. Лутай, Н.Д. Лук'яненко, І.Л. Петрова [3], Ф.І. Хміль [4] та ін. Не зважаючи на високий професіоналізм цих авторів, питання забезпечення ефективності трудової діяльності на підприємствах залишаються невирішеними у повній мірі.

За даними статистичного збірника «Праця України у 2014 р.» середньооблікова кількість штатних працівників за статевою ознакою у 2014 р. розподілялася майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності. Так, жіноча праця була більш поширена у поштової та кур'єрській діяльності (84,6 %) у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (82,0 %), освіті (76,5 %), функціонуванні бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури (77,2 %), державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні (64,0 %).

Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються будівництво (80,2 % у загальній кількості штатних працівників), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (75,5 %), діяльність у сфері транспорту (71,0 %), сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (70,6 %), виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування (71,7 %), металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів (69,6 %), виробництво машин і устаткування (69,2 %), складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту (69,3 %), виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції

(68,8 %). У більшості видів економічної діяльності це спричинено умовами праці, зокрема заборонаю використання праці жінок на особливо важких та шкідливих роботах. Також чоловіки були зайняті переважно на посадах керівників, а праця жінок більше застосовувалася на посадах службовців і технічного персоналу. Внаслідок цього заробітна плата жінок у середньому по економіці країни була на 23,7 % нижчою за відповідний показник у чоловіків. Така розбіжність спостерігалась у переважній більшості видів економічної діяльності.

Водночас існує певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю – у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (1,7 %), діяльності транспорту (3,8 %), освіти (6,6 %), будівництві (9,5 %). Найбільш значна різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалась у добуванні кам'яного та бурого вугілля (55,1 %), у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (49,2 %), фінансовій та страховій діяльності (35,6 %), поштової та кур'єрській діяльності (34,4 %).

Пріоритетною сферою працевлаштування для молоді була фінансова та страхова діяльність, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, де частка зазначеної категорії працівників становила більше половини всіх працюючих. Також молоді кадри приваблювала робота у сферах тимчасового розміщування й організації харчування (44,9 % до облікової кількості штатних працівників), інформації та телекомунікацій (42,0 %), добувної промисловості і розробленні кар'єрів (36,1 %), державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні (34,2 %). При цьому кожний четвертий молодий працівник був зайнятий у сільському, лісовому та рибному господарствах, сфері наукових досліджень та розробок, освіти, мистецтва, спорту, розваг та відпочинку.

За адміністративними даними державної служби зайнятості, кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, на кінець 2014 р. становила 35,3 тис., що на 17,0 % менше, ніж на кінець 2013 р. Найбільшою була потреба роботодавців у кваліфікованих робітниках з інструментом (18,1 % від загальної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2014 р.), а найменшою – у кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0 %) [1, с. 18-19].

Виявлені тенденції свідчать про значну диференціацію у співвідношенні між чоловіками й жінками, у вікових групах та у потребі на працю. Визначення цих тенденцій сприятиме забезпеченню ефективності трудової діяльності а підприємствах.

Отже, визначення якісної структури робочої сили є передумовою для її подальшого ефективного використання та забезпечення ефективної діяльності підприємств загалом.

#### Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : монографія / [Костишина Т. А., Писаренко В. П., Глущенко О. І. та ін.] / за ред. Т. А. Костишиної. – Полтава, 2014. – 604 с.
3. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підруч. [для студ. вищих навч. закл.] / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Праця України у 2014 році: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 280 с.

## **ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАСОБАМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ**

За умов нестабільної соціально-економічної динаміки розвитку країни актуалізується проблема забезпечення соціальної стабільності та згуртованості населення, забезпечення суспільної підтримки радикальних євроінтеграційних реформ. Йдеться насамперед про соціальний капітал, який сьогодні результатами численних досліджень визначено головною рушійною силою та конкурентоспроможності та інноваційності цього розвитку, з одного боку, а продуктивність цього капіталу – є, по суті, інтегральним показником суспільного розвитку. Разом з тим, реалії вітчизняної економіки свідчать про наявність численних проблем формування цього капіталу, продуктивні якості якого неухильно руйнуються та мутують, трансформуючись у деструктивні. Насамперед такими негативними тенденціями відзначається ринок праці, який нині характеризується посиленням непрозорості взаємодії основних суб'єктів соціально-трудова відносин (далі СТВ), девальвацією норм соціально відповідальної поведінки, нееквівалентністю у структурі розподілу створених благ, відчуженням найманого працівника від праці та формування в трудових колективах конфліктного потенціалу. На макрорівні це позначається зростанням соціальної поляризації, деструктивною трансформацією наявного соціального капіталу та нарощуванням соціальної напруженості, зниженням продуктивності суспільної праці, знищенням соціокультурних цінностей суспільства. У цьому плані значним потенціалом та перспективністю відзначаються засоби та інструментарій корпоративної культури, використання яких у практиці управління значної частини суб'єктів господарювання в українській економіці є несистемним, епізодичним та неконструктивним щодо забезпечення соціальної злагоди у сфері зайнятості, продуктивної трудової поведінки працівників та їх готовності до модернізаційних змін.

Досліджуючи сутність та підходи до розуміння корпоративної культури, доречно виокремити з-поміж них найбільш комплексне її тлумачення, запропоноване М. Семікіною. Дослідниця характеризує корпоративну культуру як сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються і реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність в процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища [1, с.121]. На нашу думку, саме корпоративна культура задає систему координат та задіяних інструментів взаємодії, які визначають вектор розвитку цінностей, норм, формування структури мотивації, стандартів трудової поведінки та узгодження економічних інтересів основних суб'єктів соціально-трудова відносин. У цьому контексті принагідно звернутися до результатів досліджень ставлення українських «капітанів бізнесу» до КК [2], за якими 55% сучасних керівників вважають, що в ідеалі корпоративна культура має бути на підприємстві, 40% — намагаються сформувати її за допомогою західних технологій, 35% — визнають потребу в ній, але для цього в них не вистачає ні часу, ні ресурсів, і лише 25% узагалі вважають її непотрібною. Тому підставно очікувати доволі інтенсивного переведення СТВ українських суб'єктів господарювання «на рейки» зарубіжного корпоративізму.

Основними структурними компонентами корпоративної культури, які ймовірно зазнають найсуттєвіших змін в плінні політико-економічної інтеграції України до ЄС та регулювання яких безпосередньо вплине на продуктивні якості соціального капіталу, будуть наступні: ритуали трудової адаптації, норми професійного навчання; традиції

побудови внутрішньо-організаційної кар'єри, критерії призначення на керівні посади, розподілу владних і службових повноважень; організаційні регламенти і стандарти взаємовідносин «роботодавець — адміністрація»; «адміністрація — наймані працівники»; «керівник — підлеглі працівники»; атрибутика організаційної соціалізації, правила/рівень формалізації виробничих і неформальних стосунків, стилі взаємовідносин у виробничих колективах; стандарти прийняття управлінських рішень, залучення найманих працівників до управління підприємством (компанією), макети укладання і виконання колективних договорів; процедури внутрішньо-організаційних комунікацій, поширення виробничої інформації, вироблення та впровадження організаційно-управлінських новацій; технології контролю виконання досягнутих домовленостей та відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань; процедури розгляду критичних ситуацій, претензій і розбіжностей між суб'єктами СТВ, узгодження позицій та виробничих інтересів, вирішення колективних й індивідуальних виробничих конфліктів, межі виробничих компромісів; критерії оцінки ефективності трудової діяльності та процедури мотивування і винагороди за працю; стандарти режиму роботи, найму та звільнення, очікування щодо умов праці, забезпечення параметрів гідної праці, норм соціального та медичного страхування.

#### Література

1. 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.: О.І. Амоша (голов. ред.), В.І. Ляшенко (відп. ред.), Л.Г. Червова та ін. — Донецьк, 2013. — С. 343—353.
2. Терон І.В. Методологічні та методичні аспекти дослідження стану забезпечення інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин // Економічний вісник університету: [Збірник наукових праць учених та аспірантів] / ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». — 2013.— Випуск 20/4. С.333 337
3. Кицак Т. Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах [Електронний ресурс] / Т. Г. Кицак. // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». — Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2810>.
4. Камерон К. С. Диагностика и изменение организационной культуры / К. С. Камерон, Р. И. Куинн.— СПб.: Питер, 2001.— 310с.
5. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія «Економіка та підприємництво». — Запоріжжя: Приватний класичний ун-т, 2009. — № 6.— С. 197–200.

Тімченко О.В., студ. 1 курсу магістратури

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

### **ЕФЕКТИВНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ КОРПОРАЦІЇ AMWAY**

Зі зростаючим впливом глобалізації та демократизації суспільно-політичного життя підприємства вимушені долучатись до світових трендів для того, щоб залишатись конкурентоздатними. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) та напрями її вдосконалення стають невід'ємною складовою стратегічного розвитку підприємства. Ефективність КСВ визнають корпорації та експерти; на Міжнародній конференції «Відповідальність бізнесу перед країною», що проходила в Києві в 2013 р. наводилися факти ефективності корпоративної соціальної відповідальності, підтверджені результатами соціологічних та економічних досліджень [4].

Є багато досліджень корпоративної соціальної відповідальності, бізнес-стратегій та конкурентоспроможності, однак недостатньо робіт присвячено питанню визначення

ефективності проведених заходів корпоративної соціальної відповідальності та показникам такої ефективності.

Ефективність корпоративної соціальної відповідальності – це їх результативність, що визначається порівнянням результатів проведених заходів у сфері соціальної відповідальності з витраченими на ці заходи ресурсами.

Проведене нами дослідження вказує на надзвичайну важливість КСВ для підприємства з прямими продажами, персонал та споживачі якого дуже швидко реагують на зміни. Соціальні інвестиції, які супроводжуються активною маркетинговою політикою, мають прямий вплив на результати діяльності підприємства. Дана залежність підкріплена математичним методом через побудову нами лінійної регресійної моделі.

Розглянемо запропоновану нами методику зіставлення показників господарської діяльності та соціальних інвестицій для оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності корпорації Amway.

Вплив КСВ на обсяг продажів будемо розглядати у розрізі програми «Один за одним». Міжнародна кампанія Amway для дітей «Один за одним» (One by One™) координує різні соціальні та благодійні проекти, які спрямовані на допомогу дітям. Цю кампанію Amway проводить по всьому світу починаючи з 2003 року. Кампанія «Один за одним» включає у себе 90% всіх соціальних інвестицій, які здійснює корпорація [2].

Amway звітує перед суспільством щодо проробленої роботи у сфері соціальної відповідальності бізнесу починаючи з 2008 року. У таблиці 1 представлено інвестиції корпорації у кампанію «Один за одним» та обсяг продажів корпорації по всьому світу. Показник за перші п'ять років є інтегрованим.

Таблиця 1

Динаміка соціальних інвестицій у порівнянні з обсягом продажів корпорації

Періоди	Інвестування у програму (млн. дол. США)	Обсяг продажів (млрд. дол. США)
з 2003 до 2008р.	70	39,1
2009 рік	35	8,4
2010 рік	36	9,2
2011 рік	24	10,9
2012 рік	25	11,3
2013 рік	35	11,8
2014 рік	25	10,8

Джерело: Систематизовано автором на основі Amway CSR annual reports 2009-2014 та [1].

Виходячи з даних таблиці можемо зазначити показові результуючі зміни у обсягах інвестицій. Наприклад, корпорація вклала великі гроші у соціальну компанію у 2009 та 2010рр. (35 та 36 млн. дол. США відповідно). Незважаючи на кризу 2008 року, корпорація вирішила інвестувати саме у соціальну програму, оскільки зробила ставку на ефективність КСВ і отримала очікувані результати. У той час як більшість компаній по всьому світу отримувала збитки, Amway вдалось ще більше зміцнити своє становище на ринку та зберегти його надовго. Саме у 2010 році корпорація здійснила найбільшу кількість соціальних проектів та належним чином провела маркетингову компанію, включаючи розгорнутий річний звіт з КСВ. Так само ми бачимо, що найвдалішим для корпорації став 2013 рік з рекордним обсягом продажу у 11,8 млрд. дол. США., коли корпорація знову значно збільшила свої інвестиції у соціальну програму (35 млн. дол. США у 2013р. проти 25 млн. дол. США у 2012р.).

Найбільш показовими є результати 2014 року. Зменшення інвестицій у соціальні програми вплинуло на обсяги продажів, які зменшились на 8,5% порівняно з попереднім періодом.

Побудована нами модель регресії залежності обсягу продажів (Y) від соціальних

інвестицій (X) засвідчила залежність цих двох факторів на 84,3 % при дуже малій стандартній похибці.

Отже, ефективна КСВ дозволяє підприємству бути конкурентоздатним та значно зміцнює його позиції на ринку.

#### Література

- Офіційний сайт Amway [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.amway.com/>
- Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень. – Київ, 2011. – № 1 (15). – С. 39-46.
- Колот, А. М. "Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія/[АМ Колот, ОА Грішнова та ін.]; за наук. ред. АМ Колота." К.: КНЕУ (2012) – 501 с.
- Эффективность корпоративной социальной ответственности для бизнеса/ Sustainable business journal [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://csrjournal.com/effektivnost-korporativnoy-socialnoj-otvetstvennosti-dlya-biznesa>

Тремтій К.Ю., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент  
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

### ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дослідженням питань розвитку теорій управління займалися такі зарубіжні автори як Ф. Тейлор, М. Мескон, Д. Белл, М. Вебер, А. Файоль та інші, саме вони заклали основу управлінських дій та рішень відповідно до тих обставин, що існували в суспільстві в період їх формування [2].

В українських та російських наукових працях В. Балабанової, В. Волкова, Р. Галькевич, І. Герчикова, О. Горбань, А.М. Колота, Т. А. Костишиної, М. В. Семикіної, А. Кредісова, Н. Кузнецова, А. Орлова, В. Сагатовського, І. Слепцова, В. Іноземцева, Ю. Черняка, З. Шершньової та ін. детально досліджується проблема управління персоналом з позицій вивчення теорій управління, проводячи їх синтез, та інтерпретацію свого погляду на застосування різних підходів у сучасних умовах, вивчення яких дає змогу отримувати цілісний спектр розуміння [4]. Проте вплив основних підходів управління персоналом на розвиток підприємств, зокрема інноваційний розвиток недостатньо досліджено в сучасній літературі. Усе це визначає високу актуальність даної проблеми.

Метою статті є проведення аналізу підходів управління персоналом підприємства, виявлення основних переваг і недоліків кожного підходу та визначення впливу на інноваційний розвиток підприємств.

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом є персонал підприємства. За умов ринкового господарювання саме персонал розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Одна з найважливіших складових управлінської діяльності - управління персоналом,

як правило, ґрунтується на концепції управління - узагальненому уявленні про місце людини в організації [1]. У теорії і практиці управління людською стороною організації можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління - економічного, органічного і гуманістичного.

Серед основних принципів концепції використання персоналу підприємства можна виділити наступні:

- забезпечення єдності керівництва - підлеглі одержують накази тільки від одного начальника;
- дотримання строгої управлінської вертикалі - ланцюг управління від начальника до підлеглого спускається зверху вниз по всій організації і використовується як канал для комунікації й ухвалення рішення;
- фіксування необхідного і достатнього обсягу контролю - число людей, підлеглих одному начальнику, повинне бути таким, щоб це не створювало проблеми для комунікації і координації;
- дотримання чіткого поділу штабної і лінійної структур організації - штабний персонал, відповідаючи за зміст діяльності, ні при яких обставинах не може здійснювати владних повноважень, якими наділені лінійні керівники;
- досягнення балансу між владою і відповідальністю - безглуздо робити когонебудь відповідальним за яку-небудь роботу, якщо йому не дані відповідні повноваження;
- забезпечення дисципліни - підпорядкування, ретельність, енергія і прояв зовнішніх знаків поваги повинні здійснюватися відповідно до прийнятих правил і звичаїв;
- досягнення підпорядкування індивідуальних інтересів загальній справі за допомогою твердості, особистого прикладу, чесних угод і постійного контролю;
- забезпечення рівності на кожному рівні організації, заснованого на доброзичливості і справедливості, щоб надихнути персонал до ефективного виконання своїх обов'язків; заслужена винагорода, що підвищує моральний стан, але не веде до переоплати чи перемотивування.

Таким чином, впровадження на сучасних підприємствах, удосконалених нами принципів концепції використання персоналу забезпечить інноваційний розвиток підприємств в цілому.

#### Література

1. Базарів Т. Ю. Управління персоналом в умовах кризи / Т. Ю. Базарів, П. В. Маліновський. – К.: Либідь, 2013.
2. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах // Персонал, № 3, 2011.
3. Виноградський, М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : ЦУЛ, 2013. – 500 с.
4. Крушельницька, О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
5. Менеджмент : навч. посіб. / С. І. Михайлова, Т. І. Балановська, О. С. Степасюк [та ін.] ; ред. С. І. Михайлова ; М-во аграр. політики України. – Вінниця : Нова книга, 2012. – 438 с.

Усенко В.

*Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

## МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В ЕКОЛОГІЧНИХ СТАРТАПАХ

Враховуючи сучасний темп розвитку технологій та нарощення обсягів виробництва промислових товарів, питання захисту навколишнього середовища набуває значної актуальності.

Як зазначає професор Грішнова О.А., це пов'язано з такими групами причин: по-перше, відбувається швидке забруднення навколишнього середовища і вичерпання природних ресурсів, по-друге, зростає інформованість і зацікавленість населення щодо екологічних умов життя, відповідно, влада та підприємства повинні реагувати на ці запити, по-третє, поширення принципів відкритості та прозорості діяльності компаній робить доступною будь-яку, в тому числі екологічну, інформацію про функціонування компанії, в той час як значення хорошого іміджу підприємства дедалі збільшується, по-четверте, зростає інтерес потенційних інвесторів до інформації про конкурентоспроможність компанії, її вплив на навколишнє середовище, соціальну відповідальність [2, с.13]

В промисловому секторі набувають все більшої популярності екологічні стартапи, тобто підприємства, що в ході своєї діяльності не мають ніякого негативного впливу на навколишнє середовище. Важливе місце в управлінні екологічною безпекою цих підприємств займає їх персонал. Саме від персоналу підприємства залежить ефективність управління екологічними стартапами, тому дослідження особливостей менеджменту персоналу в екологічних стартапах є актуальним. Метою дослідження є визначення особливостей здійснення менеджменту в екологічних стартапах.

Ефективне функціонування підприємства в умовах динамічного та висококонкурентного ринкового середовища можливе лише за умови, що в системі менеджменту сформована стратегія та політика, яка визначає принципи оцінки компетенцій, відбору, розвитку, мотивації працівників, здатних на високопрофесійному рівні реалізувати заплановані рішення.[1]

Важливе значення менеджмент персоналу має і у випадку здійснення своєї діяльності підприємствами галузі альтернативної енергетики. В Україні галузь альтернативної енергетики в основному представлена екологічними стартапами, тобто невеликими нещодавно створеними підприємствами, що здійснюють виробництво енергії за допомогою відновлювальних джерел. Головною особливістю екологічних стартапів є те, що вони утворюються на основі практичного застосування екологічних інновацій.

Розглянемо детальніше особливості менеджменту персоналу в екологічних стартапах на прикладі ПрАТ «Вітряний парк Очаківський». Це підприємство є частиною холдингу ТОВ «Управляюча компанія «Вітряні парки України». Середня чисельність працівників ПрАТ «Вітряний парк Очаківський» складає 27 осіб.[6]

Серед проблем, що наявні в системі управління персоналом на ПрАТ «Вітряний парк Очаківський» найважливішими є такі:

- відсутність механізму підготовки молодих спеціалістів, що зумовлює низький потенціал підприємства до розширення в стратегічному аспекті;
- витрати на персонал, що займається інноваційною діяльністю, не завжди виправдовують себе, так як розроблювані відділом досліджень і розробок інновації можуть не завжди проявити себе в позитивному аспекті на практиці, а кошти на їх розробку вже будуть витрачені;
- відтік кадрів до країн Європейського Союзу, в яких рівень життя є вищим, ніж в Україні.

Серед заходів щодо вдосконалення менеджменту персоналу на ПрАТ «Вітряний парк Очаківський» ми пропонуємо до застосування є наступні:

- повернення талановитої молоді до роботи на підприємстві шляхом проведення спеціальних стажувань та створення можливості проходження практики на підприємстві;
- мотивація працівників щодо більш вищого рівня ефективності їхньої роботи шляхом підвищення корпоративного духу, так як працівник, що відчуває себе частиною цієї компанії, буде відчувати свою причетність до здобутих нею результатів, що буде

відобразитись на його особистій самореалізації.

Отже, нами було з'ясовано, що головною особливістю менеджменту персоналу в екологічних стартапах є зосередження основної мотивації на працівниках інноваційного відділу підприємства, так як успішність екологічного стартапу прямо залежить від ефективності використовуваних ним технологій, що створюються в інноваційному відділі.

#### Література

1. Грішнова О.А.. Інноваційні стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О.А. Грішнова, Н.М. Полив'яна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – №1 (2). – С. 64-75.
2. Грішнова О., Брінцева О. Впровадження екологічної відповідальності в практику менеджменту вітчизняних підприємств // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. –2013. – С. 13-18.
3. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал / НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень. – Київ, 2011. – № 1 (15). – С. 39-46.
4. Касич А.О., Литвиненко Я.О., Мельничук П.С. Альтернативна енергетика: світовий і вітчизняний досвід – [Електронний ресурс ] – Режим доступу: [esj.oa.edu.ua/articles/2013/n23/8.pdf](http://esj.oa.edu.ua/articles/2013/n23/8.pdf)
5. Климчук С. А. Таксономічний аналіз стратегії розвитку підприємств альтернативної енергетики – [Електронний ресурс ] – Режим доступу: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/11361/1/24.pdf>
6. Офіційний сайт «Вітряні парки України» – [Електронний ресурс ] – Режим доступу: <http://wpu.com.ua/ru/>

Фаталієва А.В.

*Науковий керівник: викл. Полтавець М.М.*

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ

Розвиток глобальної мережі Інтернет та її проникнення у всі сфери життя людей, пошук нових ринків збуту продукції все більше стимулюють підприємців до такого виду діяльності, як електронна торгівля. За даними відомої дослідницької компанії Forrester Research кількість користувачів Інтернет у світі на сьогодні складає більше 2,7 млрд. людей. У той же час постійно зростає кількість часу, який користувачі проводять в Інтернет. Цьому сприяє все більша інтеграція професійної діяльності з можливостями, що надає мережа: проведення інтернет-семінарів, конференцій, презентацій, аукціонів тощо.

Метою роботи є огляд ринку інтернет-торгівлі в Україні, зокрема дослідження її перспектив, переваг та оцінка позитивних сторін, визначення особливостей організації електронної торгівлі.

Кількість користувачів Інтернет в Україні постійно зростає і на початок 2015 року, згідно даних дослідження проведеного компанією «Factum Group Ukraine», складає 57% дорослого населення. Найбільша доля трафіку в українському Інтернеті припадає на Google середньоденна доля інтернет-гіганта складає 48%. В цілому, список найбільш популярних серед українців сайтів не поспішає мінятися і в ньому продовжують лідувати російські соціальні мережі, американський відеохостинг youtube, українські файлообмінники, погодні інформери. Серед ресурсів, які істотно збільшили свій трафік в Україні за останні півроку, виділяються сайт ask.fm, на якому користувачі ставлять один одному анонімні питання, а також ресурс pravda.com.ua з найбільш актуальними новинами зі світу політики. Постійне збільшення аудиторії користувачів є одним із головних чинників розвитку електронної комерції загалом та інтернет-торгівлі зокрема.

Аналіз ринку засвідчує, що саме роздрібна торгівля є пріоритетним напрямком такого розвитку, адже до 7,5 % роздрібною торгівлі в Україні припадає саме на Інтернет [1].

У пошуках вигідних пропозицій українці все більше звертаються в інтернет-магазини. Так, число покупців торгового майданчика Prom.ua у кінці червня 2015 року досягло 3,2 млн чоловік, що в 2,1 разу більше, ніж за той же період в 2014 році. За півроку по усьому торговому майданчику на 26,9% збільшилася відвідуваність і на 23,8% збільшилося число переглядів сторінок. За оцінкою аналітиків Prom.ua, таке зростання обумовлено залученням покупців в пошук товарів і послуг.

Безумовним лідером по відвідуваності серед інтернет-магазинів в Україні залишається Rozetka. Його відвідувачами є майже 6 млн інтернет-користувачів або 31% усієї онлайн-аудиторії України. До п'ятірки лідерів українських інтернет-магазинів також входять eldorado.com.ua, bonprix.ua, lamoda.ua і mobilluck.com.ua. Зокрема, онлайн-ритейлер Lamoda, що вийшов на український ринок на початку 2014 року в листопаді вже піднявся на 4-у позицію рейтингу.

За оцінкою Української асоціації директ маркетингу (УАДМ), загальний обсяг ринку В2С-продажів за підсумками 2014 року склав 19 млрд. грн. Основною тенденцією 2014 року, за оцінками аналітиків, став перехід споживачів від купівлі дорогих брендів до дешевших. За прогнозами така ситуація збережеться до тих пір, поки в Україні не почнеться економічне зростання і доходи населення не почнуть зростати пропорційно цінам на товари. Головного удару інтернет-магазинам у 2014-2015 роках завдали значні зміни курсу долара, через які в пікові періоди маржинальність торгівлі знижувалась практично до нуля.

Позитивною тенденцією останніх років є те, що все більше компаній малого і середнього бізнесу відкривають свої торгові точки в Інтернеті. Тільки на торговому майданчику Prom.ua, з червня 2014 року по червень 2015 року на 49% збільшилося число компаній, які стали займатися онлайн-продажами на постійній основі. За той же період у 3,6 разів (до 34,6 млн. товарів і послуг) збільшився онлайн-асортимент малого і середнього бізнесу. При цьому, в першому півріччі 2015 року онлайн-торговці отримали майже в два рази (чи на 99,2%) більше замовлень, чим за той же період 2014 року. За першу половину поточного року сукупний товарообіг інтернет-магазинів малого е-commerce на торговому майданчику Prom.ua склав \$133 млн [2].

Позитивно на розвиток інтернет-торгівлі вплинуло відкриття для малого і середнього бізнесу ринку держзакупівель, обсяг якого аналітики оцінюють у 250 млрд. грн. Завдяки проведенню державних закупівель через електронні торгові майданчики, замовники отримали можливість скоротити операційні витрати і оптимізувати процес закупівель, а постачальники розширити свій ринок збуту за рахунок участі в нових тендерах.

В умовах, що склалися в Україні, давати які-небудь прогнози по розвитку ринку е-commerce досить складно. Якщо оцінити темпи розвитку основних сегментів інтернет-торгівлі за останні роки і врахувати політичну і економічну ситуацію, що склалася в країні, то позитиву не додається. Можна припустити, що при темпі росту середнього чека і кількості замовлень по основних категоріях товарів, що склався в 2014-2015 роках, ринок електронної комерції в наступному році впаде приблизно на 30% в доларах відносно минулого року, і виросте в гривні приблизно на 25%. За умови стабілізації ситуації, очікується, що на рівень 2013 року ринок вийде лише в середині 2018. Та не зважаючи на існуючі проблеми, інтернет-торгівля є однією з найбільш перспективних для розвитку галузей, і продажі багатьох категорій товарів в онлайні ростуть, навіть в умовах падіння самого ринку.

#### Література

1. Огляд ринку Інтернет-торгівлі в Україні World [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrbiznes.com/analytic/marketing/10614.html> .
2. 7 трендов українського е-commerce по версії Prom.ua [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://e-commerce.com.ua/2015/08/7-трендов-українського-e-commerce-по-версії-prom-ua/>

## СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

В умовах становлення ринкової економіки усе більш зростає невизначеність та насиченість зовнішнього середовища. Керівництву підприємств доводиться управляти не тільки самим виробничим процесом, але й ураховувати вплив зовнішнього середовища. Для сучасного етапу розвитку ринкових відносин у України характерні глибокі зміни, що відбуваються в галузі економіки, технології, суспільно-політичному та соціальному житті суспільства.

Проблеми вдосконалення стратегічного розвитку підприємств вивчають такі вчені як Б Губський, А. Воронкова, Н. Тарнавская, И. Акимова, З. Шершнева, І Смолін. та інші які дозволяють опанувати цей досвід і застосувати його у практиці.

У цих умовах для тих організацій, які в стані прогнозувати та ураховувати ці зміни якомога раніше, можуть з'явитися сприятливі можливості, пов'язані з раціональним використанням сил за допомогою стратегічного керування та вироблення цільових стратегій для створення нових переваг у виживанні та конкуренції.

Аналіз джерел основної та спеціальної літератури щодо визначення функцій та сутності сучасного підприємства дозволив зробити висновок, що акцент ученими, з одного боку, робиться на таких критеріях, як цілісність, стійкість, а з іншого – на здібностях до змін, виходячи зі змін умов зовнішнього оточення підприємство розглядається як об'єкт керування, що постійно перебуває в процесі еволюційного розвитку з метою виживання в динамічному економічному середовищі. Визначення функцій підприємства повинне служити основою формування його місії та стратегічного призначення, а також бути базою розробки стратегії на перспективу, тобто бути ключовим завданням стратегічного керування.

Під стратегією розвитку сучасного підприємства, відповідної до виконання основних поставлених перед підприємством функцій, слід розуміти узагальнюючу модель дій, представлену у вигляді комплексу розроблених напрямків або рекомендацій. Визначення поняття «стратегія» повинне містити в собі характеристику всіх процесів, що відбуваються в системі розглянутого об'єкта. Причому характеристика процесів повинна відбуватися «від простого до складного». Тільки в цьому випадку, можлива комплексна оцінка факторів, що визначають стратегію [3].

Розробка стратегії розвитку підприємства повинна базуватися на проведенні функціональної діагностики, що дозволяє більш детально та, відповідно, більш точно визначати спрямованість розробки стратегій окремих функціональних підрозділів, що в остаточному підсумку дозволить більш об'єктивно підійти до формування комплексної стратегії розвитку підприємства.

У цьому зв'язку функціональна діагностика – це ретроспективне (на основі минулої діяльності), оперативне (поточний стан) і перспективне (прогноз розвитку) комплексне дослідження господарської діяльності підприємства на предмет розробки його господарської політики (стратегії розвитку). [2]

При цьому в якості мети функціональної діагностики ми виділяємо виявлення найбільш важливих проблем та встановлення пріоритетів ведення господарської діяльності та розробку програми короткострокових та довгострокових заходів, які дозволять поліпшити ефективність та фінансові показники діяльності підприємства. До особливості проведення функціональної діагностики можна віднести її послідовність. Тут, необхідно виділяти наступні етапи. Це визначення місії тієї або іншої функції підприємства, аналіз результатів, оцінка політики та стратегії, засобів і організації тієї

або іншої функції, вивчення методів керування та контролю, а також поточної діяльності [5]. У зв'язку із цим результатом комплексної функціональної діагностики діяльності підприємства є розробка заходів щодо розвитку системи керування та фінансового оздоровленню компанії, збільшенню рентабельності виробництва, а також по підвищенню реальної керованості компанії та її ринкової привабливості. [5]

Отже, стратегія підприємства складається із запланованих дій (спрямована стратегія) і необхідних поправок у разі виникнення непередбачених обставин (незаплановані стратегічні рішення). Підприємство повинно мати добре обґрунтовану стратегію дій, але повинно також бути готовим адаптуватися до неврахованих обставин, які можуть виникнути у майбутньому.

#### Література

1. Аакер Д. Бизнес-стратегия: от изучения рыночной среды до выработки беспроигрышных решений /Д. Аакер. – М. : Эксмо, 2007. – 457 с.
2. Абчук В. А. Прогнозирование в бизнесе, менеджменте и маркетинге / В. А. Абчук . – М. : Изд-во Михайлова В. А., 2005. – 448 с.
3. Гордієнко П.Л., Дідковська Л.Г., Яшкіна Н.В. Стратегічний аналіз. – 3-тє вид., перероб. і доп., 2011
4. Касьянова Н.В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи: монографія / Н.В. Касьянова. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті; СПД Куприянов В.С., 2011. – 374 с.
5. Касьянова Н.В. Формування стратегії розвитку підприємства: методичні аспекти: монографія / Н.В. Касьянова. – Донецьк: ДонУЕП, 2009. –182 с.

Фрунза С.А., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ**

Сучасний стан інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств значною мірою залежить від ролі і місця цієї галузі у системі агропромислового комплексу, насамперед, це стосується характеру економічних відносин між сільським господарством та іншими сферами АПК. Крім того, вона формується під впливом різноманітних природнокліматичних, економічних, фінансових, соціальних та інших особливостей галузі. Це означає, що необхідно створити відповідні умови для залучення інвестицій

Проблемами залучення коштів і створення підґрунтя для розвитку аграрної сфери та відтворення виробничого потенціалу займалося велике коло вітчизняних економістів, зокрема: Гришова І.Ю. [1], Дем'яненко С.І. [2], Коденська М. Ю.[4], Мазнев Г.Є. [5], Лупенко Ю.О., Саблук П.Т., Месель-Веселяк В.Я., Федоров М.М.[5], Проте багато аспектів, пов'язаних із необхідністю фінансового забезпечення розвитку цієї галузі, залишається ще поза увагою.

Метою роботи є визначення проблем, що стосуються фінансового забезпечення, за рахунок інвестицій, аграрних підприємств.

Загальний стан економіки, податкова та фінансово-кредитна політика держави, рівень інфляції, стимулювання імпорту, спрощення сплати мита на імпортні матеріали, стимулювання експорту, пом'якшення оподаткування доходів від експорту, відшкодування мита є основними методами стимулювання інвестиційної діяльності в галузях АПК.

Найявний потенціал сільськогосподарських підприємств у поєднанні зі сприятливими природними умовами створюють необхідні передумови для ефективного розвитку галузі

та залучення інвестиційних ресурсів. Але застаріла техніка, існуючий дефіцит пального, мінеральних добрив, екологічно безпечних засобів захисту рослин від шкідників та відсутність достатніх коштів для їх придбання, зменшують реальні результати діяльності суб'єктів господарювання до мінімально можливих. За допомогою зовнішніх джерел, можливо покращити фінансовий стан аграрних підприємств.

При розгляді зовнішнього фінансування галузевих підприємств необхідно зазначити, що за останні роки воно зазнало значних змін, а саме за рахунок появи нових форм фінансування – кредитування небанківськими організаціями, вексельне кредитування, агролізинг, франчайзинг, венчурне фінансування, фінансування через випуск пайових і боргових паперів, надання бюджетних коштів на поворотній основі, агрострахування.

Дослідження обсягів фінансування діяльності сільськогосподарських підприємств за рахунок зовнішніх джерел свідчить про поступове підвищення інвестиційної привабливості вкладення коштів у господарства галузі. Проте ці данні також свідчать і про нестабільність обсягів інвестування та низьку частку прямих іноземних інвестицій у сільське господарство в загальній сумі таких інвестицій. Таким чином, залучення зовнішніх джерел фінансування діяльності сільськогосподарських підприємств не забезпечує налагодження ефективного господарювання та вирішення основних проблем через низький обсяг інвестицій.

Для фінансово-кредитних установ та інвесторів першочерговим є питання швидкого повернення коштів та наявність мінімальної кількості ризиків, що майже неможливо в сучасних умовах розвитку сільського господарства, де потрібний виважений підхід та довгостроковість вкладення коштів.

Підсумовуючи дослідження зовнішніх факторів впливу на формування інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств, можна відзначити сприятливе фізико-географічне розташування України для розвитку галузі, але стримують потік інвестицій у галузь: невизначеність можливостей залучення інвестиційних ресурсів; наявність незадовільного технічного стану підприємств галузі; низька продуктивність праці; високий ступінь ризику недоотримання врожаю (отже, й прибутку) у зв'язку зі значною залежністю галузі від кліматичних умов; складність і невисока достовірність оцінки економічної ефективності інвестицій.

Разом з тим слід зазначити, що галузь має достатні перспективи розвитку завдяки значенню продукції сільського господарства в гарантуванні продовольчої безпеки регіону; потенційним експортним можливостям, враховуючи, що обсяги споживання продукції галузі в розвинутих країнах продовжують зростати; наявності міцної наукової бази; значному потенціалу та широкому асортименту продукції рослинництва і тваринництва тощо. Підвищення інвестиційної привабливості аграрного сектору, можна добитися при виконанні наступних умов: збільшивши фінансову складову державної допомоги галузям АПК; викоринивши диспаритет цін між промисловістю й сільським виробництвом.

#### Література

1. Гришова І. Ю. Кластеризація як механізм нарощення фінансового потенціалу АПК / І. Ю. Гришова // Економічний форум. – 2011. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekfor/2011/](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011/).
2. Дем'яненко С. І. Іпотечне кредитування під заставу сільськогосподарської землі: досвід Німеччини та можливості застосування в Україні / С.І. Дем'яненко // Економіка АПК. – 2002. – № 10.
3. Коденська М. Ю. Інвестиційна складова аграрно-промислової інтеграції [Текст] / М. Ю. Коденська, Ю. О. Нестерчук // Економіка АПК. – К., 2011. – № 3. – С. 45–51.
4. Мазнев Г. Є. Проблеми фінансового забезпечення інноваційного розвитку аграрного сектора / Мазнев Г. Є. // Економіка АПК. – 2014. – № 9. – С. 5.
5. Результати і проблеми реформування сільського господарства України / Лупенко Ю.О., Саблук П.Т., Месель-Ве селяк В.Я., Федоров М. М. // Економіка АПК. – 2014. – № 7. – С. 26.

## ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОБОТИ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

Метою нашого дослідження є аналіз основних ідей, що лежать в основі системи організації «бережливого виробництва» (англійською мовою «lean production»), та можливість їх реалізації на українських машинобудівних підприємствах.

Розробляючи будь-які завдання, треба завжди бачити їх стратегічний аспект. Тому, аналізуючи проблеми впровадження системи «бережливого виробництва», визначимо їх місце у стратегічних можливостях покращення стану і конкурентоспроможності українських підприємств. Нинішній стан економіки широко відомий загалу. Стан машинобудування ще гірший. Його проблеми полягають у невисокій якості і конкурентоспроможності продукції, що є великою проблемою при спробі виходу на європейський ринок, а також невисокому рівні оплати праці і недостатній кількості кваліфікованих мотивованих працівників - інженерів, робітників, що заважає розробляти і впроваджувати сучасну продукцію. Разом з тим, просте підвищення зарплатні, при виготовленні вже розробленої продукції, може привести до проблем з реалізацією продукції, тому що рівень конкуренції на українському ринку в деяких галузях дуже високий. Якщо порівняти ціни на продукцію кіровоградського підприємства «Гідросила НШ» з продукцією його основного конкурента на ринку України та СНД Вінницького агрегатного заводу («ВАЗ»), можна побачити дуже невисоку відмінність у ціні (дивись таблицю 1).

Очевидно, що одною з головних проблем українських підприємств є необхідність мати можливість працювати на європейському ринку, для цього треба підвищити якість виготовлюваної продукції та реалізувати прийнятну стратегію. Щодо стратегії, то найприйнятнішою загальноконкурентною стратегією в даній ситуації є стратегія оптимальних витрат. Однією з найважливіших рис цієї стратегії, яка забезпечує їй успіх, є максимально можлива мінімізація витрат на виготовлення продукції. Авторами і найбільш успішними реалізаторами цієї стратегії є японська фірма «Тойота».

Таблиця 1

Ціна на аналогічну продукцію конкурентів

Основні моделі виробів, за якими йде боротьба	ПАТ «Гідросила»	ПрАТ «ВАЗ»	Відхилення, %
	Ціна з ПДВ, грн	Ціна з ПДВ, грн. (за прайс-листом)	
НШ-10У	130,32	130,38	0,04
НШ-32УК	217,8	217,99	0,0045
НШ-50УК	232,68	232,9	0,094
НШ-100	718,68	776,17	15

В значній мірі ця стратегія успішно реалізується завдяки вже згадуваній системі організації «бережливого виробництва» («lean production»). На нашу думку, саме система організації виробництва є одним з найважливіших і складних для копіювання факторів, які вивели цю компанію в лідери. Дана система давно і широко відома в світі під різними назвами – «точно в строк» («just in time»), «синхронізоване виробництво». «гемба кайдзен», і нарешті, «бережливе виробництво». Це пояснюється тим, що різні назви використовують різні автори, а також тим, що протягом тривалого часу система удосконалювалася і акценти переносилися з одних моментів на інші. На даному етапі

розвитку найбільш широко визнаним терміном є термін «бережливе виробництво», в якому втілюються всі найкращі надбання, пов'язані з іншими термінами. І саме ця назва точно формулює основну стратегічну мету даної організації виробництва. Головною метою створення системи «бережливого виробництва» є максимальне зниження витрат на виробництво при виготовленні бездоганної за якістю продукції.

Ця система базується на деяких основних складових, які і дозволяють вирішувати поставлену задачу.[1,2,3,4,5]

1. Виробництво тільки необхідної продукції - система «канбан».
2. Робота малими партіями з можливістю швидкого переналагодження устаткування - система SMED.
3. Робота устаткування за оптимізованими календарними планами-графіками.
4. Бездоганне управління якістю.
5. Вирівнювання завантаження –виготовлення готової продукції за замовленнями, а не серіями за мірою переналагодження устаткування.
6. Поточна організація виробництва – потік одиничних виробів різного виду.
7. Використання обладнання, що забезпечує мінімальну технологічну собівартість.
8. Постачання комплектуючих та сировини за графіком за потребою точно в строк.

Впроваджуючи систему «бережливого виробництва», треба впроваджувати всі її елементи. Так, робота за оптимізованими календарними планами - графіками детально розглянута в [6,7,8,9,10]. Використання обладнання, що забезпечує мінімальну технологічну собівартість, розглянуто в [1,2,3,4,5] наведений в таблиці 2, приклад підтверджує ту думку, що нове обладнання (проектний варіант в таблиці) не завжди краще для конкретної ситуації (приклад взятий з реальних виробничих умов підприємства, де працює система «бережливого виробництва»).

Таблиця 2

Розрахунок технологічної собівартості

N з/п	Статті витрат	Витрати, грн.	
		базовий варіант	проектний варіант
1	2	3	4
I. Змінні витрати			
1	Заробітна плата	4,21	3,41
	.....	.....	.....
	Σ	5,40	8,23
II. Постійні витрати			
1	Налагоджування обладнання	594,6	374,38
2	Спеціальне оснащення	-	1500
	Σ	594,6	1874

Але не все буває так, як на японських підприємствах. Так, в [2] наведений приклад постачання за принципом «точно в строк», в якому три вантажних авто економніше використовувати, ніж одне, тому що інакше доведеться залучати додатково одного чи двох робітників, а це буде дорожче. Обмежений матеріал тез не дозволяє навести приклад з українських реалій, який показує необґрунтованість таких тверджень в нашій практиці. Але головним залишається все-таки, на нашу думку, саме економія витрат, тобто «бережливе виробництво».

Висновок. Систему «бережливого виробництва» треба впроваджувати на вітчизняних підприємствах, враховуючи наші реалії і можливості, а не бездумно копіювати все підряд.

Література

1. Имаи Масааки. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества. .; Пер. а англ. – М.: Альпина Бизнес Букс 2005 – 346с.

2. Монден Я. «Тоета»: методы эффективного управления: Сокр. пер. с англ. / Науч. ред. А. Р. Бенедиктов, В. В. Мотылев. –М.: Экономика, 1989. –288 с .
3. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. – 192 с.
4. Такеда Х. Синхронизированное производство / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2008. – 288 с.
5. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. – 312 с.
6. Харченко І.В. Проблеми операційного менеджменту в умовах автоматизації управління: монографія.-Кіровоград «Видавець Лисенко В.Ф.» –156с
7. Hill A.V. The Encyclopedia of Operations Management: A Field Manual and Glossary of Operations Management Terms and Concepts 2012 by Arthur V. Hill Published by Pearson Education, Inc.
8. S.Anil Kumar, N. Suresh Production and operation management (with skill development, caselets and cases ) second edition New Age International (P) Ltd., Publishers 2008 271 p.
9. S.Anil Kumar, N. Suresh Operation management New Age International (P) Ltd., Publishers 2009 277 p
10. Roberta S. Russell, Bernard W. Taylor III Operation management. John Wiley and Sons, Inc. 2011 810 p

Харченко Н.В.

*Науковий керівник: д.е.н, проф. Грیشнова О.А.*

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

## **ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ІТ-СЕКТОРУ**

Формування сильної корпоративної культури є актуальним для кожного підприємства, оскільки саме вона дає можливість ефективно використовувати потенціал працівників, які поділяють спільні цінності та розуміють стратегічні цілі підприємства і шляхи їх досягнення.

Корпоративна культура підприємства - система колективно поділених цінностей, переконань, норм поведінки, які визначають способи взаємодії та діяльності працівників. Тому в її межах здійснюється:

- розвиток у персоналу почуття причетності до справ підприємства;
- підтримка індивідуальної ініціативи працівників;
- надання допомоги персоналу в досягненні особистого успіху;
- створення атмосфери єдності менеджерів і персоналу на підприємстві;
- зміцнення корпоративної родини (вітання персоналу із сімейними святами, подіями).

Відповідно до загальноприйнятої класифікації моделей корпоративної культури розрізняють чотири основні типи: клан; адхократія; ринок; бюрократія. Підприємства, які працюють в галузі інформаційних технологій, використовують модель адхократії. Це обумовлено тим, що діяльність компаній здійснюється за проектним принципом, відповідно використовується матрична організаційна структура, яка дозволяє включати в кожний проект працівників, які зможуть виконати його найкращим чином.

На основі вивчення п'яти найбільших за кількістю працівників українських ІТ-компаній [3] було визначено особливості, притаманні їхній корпоративній культурі. Так, однією з них є декларування серед основних цінностей згуртованості, єдності, співпраці. Така особливість пояснюється проектною роботою, в ході якої ефективна комунікація відіграє ключову роль для об'єднання працівників в єдине ціле.

Для розвитку згуртованості працівників ІТ-компанії досить часто проводять корпоративні вечірки, святкування, спортивні матчі тощо. Саме на таких заходах працівники мають можливість ближче познайомитися між собою, отримати нові емоції та враження. З такою ж метою робоче середовище підприємств ІТ-галузі оформлюється у вигляді open-space, тобто не створюються окремі кабінети для кожного працівника, а

навпаки – робочі місця розміщуються на відкритій площі. Таким чином заохочується міжособова комунікація, особливо молодих спеціалістів з досвідченими. Також використовується система коучингу, яка передбачає закріплення наставника за кожним новим співробітником.

Ще однією особливістю роботи в галузі інформаційних технологій є творчий характер роботи та необхідність пошуку нових шляхів вирішення звичайних завдань. Тому для працівників не встановлюються жорсткі обмеження. Це призводить до того, що в межах корпоративної культури декларується вільна форма одягу, гнучкий робочий графік, можливість неформального спілкування тощо.

Отже, в технологічних компаніях використовується демократичний стиль лідерства, який можливий лише в середовищі відповідальних людей, які серйозно ставляться до поставлених завдань та виконують їх на совість. Тому такі особисті якості, як акуратність, відповідальність, робота на результат відіграють важливу роль для працівників ІТ-галузі. Для того, щоб формувати перераховані риси у працівників, а також знайомити їх з основними завданнями компанії та методами їх вирішення, функціонують корпоративні університети. В їх межах викладаються як курси для розвитку лідерських та управлінських навичок, так і спеціалізовані курси для програмістів.

В загальному корпоративні культури ІТ-компаній дуже схожі, їх порівняльна характеристика наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Порівняння корпоративної культури найбільших ІТ-компаній

Риси	EPAM	SoftServe	Luxoft
<i>Відмінні риси</i>			
Слоган	Education. Environment. Community.	Ability. Agility. Advantage.	Trust. Respect. Collaboration.
Соціальна діяльність	Проведення хакатонів для розробки інноваційних рішень для вирішення соціальних проблем.	Забезпечення військово-вих, допомога в ремонті військового шпиталю, освітні проекти для дітей.	Гуманітарна допомога дитячим будинкам; спонсорство проекту American Cancer Society.
Екологічна діяльність	Зниження викидів CO <sub>2</sub> , підвищення енергоефективності.	Створення зелених офісів, вторинна переробка сміття.	Дотримання принципів Green IT
Наявність корпоративного університету	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPAM-академія,</li> <li>більше 50 лабораторій при університетах.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SoftServe University</li> <li>Language School</li> <li>Сертифікаційний центр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Luxoft Training</li> <li>Безкоштовні курси англійської мови.</li> </ul>
<i>Спільні риси</i>			
Стиль керівництва	Демократичний, відповідальність покладається на працівника		
Оформлення СТВ	Оформлення СПД для оптимізації оподаткування		
Умови праці	Комфортний офіс з кімнатами відпочинку, спортзалами, кухнею та кафе		
Організаційна структура	Матрична, що спричиняє наявність певних правил поведінки та виконання роботи в кожній команді		
Система менторства	Закріплення за кожним молодим спеціалістом наставника для надання консультацій та постійного розвитку		
Дрес-код	Вільний, головне - комфорт для працівника		
Графік роботи	Гнучкий, основне не присутність в офісі, а результат роботи		
Створення командного духу	За допомогою спільних корпоративів, святкувань, туристичних поїздок, виїзних спортивних турнірів, творчих майстер-класів		

Джерело: розроблено автором

Отже, корпоративна культура українських ІТ-компаній є розвинутою та системною, оскільки передбачає створення насамперед сильних внутрішніх цінностей, на основі яких будуються зовнішні атрибути (фірмовий стиль, дрес-код, режим робочого дня).

### Література

1. Балака О.Г. Корпоративна культура як інститут удосконалення соціально-трудових відносин: автореф. дис. канд. ек. наук: 08.00.07. – Київ, 2014. – 20 с.
2. Грیشнова О.А., Голяка О.М. Корпоративна культура та стратегія підприємства: взаємозв'язок та взаємообумовленість Формування ринкової економіки // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: Збірник наук. праць.– Спец. вип. – Т. 2, Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 176–186.
3. Співтовариство програмістів. Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://dou.ua/>.

Харченко Ю.В., студ. гр. ФК-14М  
Науковий керівник: Комарова О.А.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## СУЧАСНИЙ СТАН ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Розвиток системи фінансового забезпечення у сфері охорони здоров'я є складовою частиною державної соціально-економічної політики, спрямованої на подальший розвиток системи охорони здоров'я.

В умовах інтеграції України у світову економічну спільноту забезпечення населення країни якісною медичною допомогою значно залежить від рішень таких складних економічних задач, як визначення можливих та необхідних обсягів бюджетного фінансування, розвиток платних медичних послуг, підготовка кваліфікованих кадрів, впровадження нових медичних технологій, забезпечення інноваційної політики у сфері охорони здоров'я. Ефективне рішення відповідних задач можливо тільки при створенні адекватної економічної системи, що буде дозволяти об'єктивно аналізувати та оцінювати потреби у фінансових ресурсах, планувати та оптимізувати потоки їх формування та використання.

Значний внесок в розробку методологічних та організаційних засад економічного аналізу і аналізу фінансово-господарської діяльності медичних установ зробили такі вчені як Артюхов І.П., Бартків О.М., Богусловський Є.І., Вороненко Ю.Ф., Євтушевський Є.А, Баканов М.І., Шеремет А.Д., Іващенко В.І. Однак слід зазначити, що в Україні відчувається значний дефіцит спеціальних досліджень, які стосуються без посередньо економіки охорони здоров'я, зокрема організації її фінансового забезпечення, бракує конкретних методичних розробок щодо аналізу кошторисних видатків медичних установ.

В умовах недостатності бюджетного фінансування державна медицина в Україні не в змозі якісно виконувати свої функції, і тому надзвичайно актуальними сьогодні є проблеми пошуку додаткових джерел фінансового забезпечення установ охорони здоров'я.

Метою є дослідження сучасного стану фінансового забезпечення системи охорони здоров'я, виявлення основних проблем та шляхів вирішення в системі охорони здоров'я в Україні.

Недосконала з економічного та управлінського погляду модель системи охорони здоров'я, успадкована від колишнього СРСР, у нових економічних умовах виявилась неефективною і зумовила зменшення доступності медичної допомоги для широких верств населення. Система функціонування галузі переважно залишилася такою, якою була двадцять років тому і, лише поява приватного сектору медичних послуг додала нових елементів до існуючої системи охорони здоров'я.

В результаті сьогодні в сфері охорони здоров'я ми маємо доступ до обмежених ресурсів, які переважно покривають витрати на утримання персоналу й оплату комунальних послуг, і дуже мала частка залишається для лікарських засобів, устаткування та модернізації інфраструктури.

Економічна криза та її наслідки призвели до зменшення загальних державних доходів і, відповідно, до скорочення реальних обсягів державного фінансування охорони здоров'я. Але паралельно з економічною стабілізацією відбулося і збільшення бюджетних витрат на охорону здоров'я. Фінансування галузі охорони здоров'я в нашій країні є пріоритетним напрямком бюджетної сфери, але ці кошти не задовольняють мінімальних потреб галузі. Державне фінансування закладів охорони здоров'я характеризується останніми роками хронічною нестачею фінансових ресурсів, що вкрай ускладнює відновлення та розвиток галузі. Видатки на охорону здоров'я як з боку держави, так і місцевих бюджетів характеризуються нестабільністю, що загострює проблеми галузі. Провідне ж місце у фінансуванні галузі належить органам місцевого самоврядування [1].

Якщо проаналізувати видатки держави на охорону здоров'я (табл. 1), то можна стверджувати, що найбільша питома вага у структурі видатків належить оплаті праці з нарахуваннями ( в середньому на рівні 62,3%). Видатки на інноваційні дослідження і розробки в медичній галузі коливалися в межах 0,6 – 3,9%, тобто видатки на оплату праці набагато перевищували кошти, які виділялися на забезпечення лікувального процесу. Проте слід зазначити і той факт, що розмір бюджетних видатків на систему охорони здоров'я на початок 2014 року становив 7,7% ВВП [2].

Таблиця 1

Видатки на охорону здоров'я в Україні

Видатки	Станом на					
	01.01.2012 р.		01.01.2013 р.		01.01.2014 р.	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Дослідження і розробки	302,3	0,6	1697,1	2,9	2402,9	3,9
Придбання обладнання	2636,8	5,4	2322,5	4,0	2278,2	3,7
Медикаменти	5826,1	11,9	6900,7	11,8	7533,4	12,2
Зарплата з нарахуваннями	30540,0	62,4	36594,9	62,6	38208,1	62,1
Комунальні послуги та енергоносії	3664,1	7,5	4343,0	7,4	4351,1	7,1
Інші	11818,2	12,2	6595,3	11,3	6794,7	11,0
Видатки зведеного бюджету на охорону здоров'я (всього)	48961,6	100,0	58453,9	100,0	61568,7	100,0

Приватні витрати в охороні здоров'я, які є значними, ускладнюють доступ бідного населення і піднімають питання рівності доступу до медичних послуг у колі тих, хто приймає політичні рішення. Поляризація населення має значний і важливий вплив на рівень здоров'я бідного населення. Небезпека виникнення хронічних неінфекційних хвороб у групах з низьким прибутком є приблизно вдвічі більшою, ніж у групах з високим рівнем достатку, і медичні витрати, які бідні змушені оплачувати, щоб отримати необхідний рівень медичних послуг, не дозволяють таким сім'ям робити навіть мізерні заощадження [3].

Бар'єри для змін (законодавчі бар'єри, ієрархічний контроль та існуюча система фінансування) сприяють збереженню теперішньої, економічно нестійкої системи, яка нездатна забезпечити ефективне медичне обслуговування високої якості. Фінансування, яке базується на структурі “розподіл ресурсів на лікарняне ліжко і на лікаря”, яке зараз застосовується в Україні, має кілька слабких сторін:

- метод планування за лікарняними ліжками і медпрацівниками не має раціональних основ і є застарілим;
- є економічно не вигідним і ускладнює контроль за використанням коштів;
- не відображає фактичні потреби населення в медичних послугах [5].

Отже, за роки існування України як незалежної держави не відбулося відчутних змін

в структурі й організації системи охорони здоров'я. Як і раніше, інтегрована командно-адміністративна система продовжує використовуватися в управлінні охороною здоров'я. Реформування і подальший розвиток національної системи охорони здоров'я повинно, перш за все, ґрунтуватися на сучасних загальноприйнятих Європейських принципах і стратегіях, а також врахувати нинішній стан розвитку національної системи охорони здоров'я. Тому, принципами організації системи охорони здоров'я в Україні мають бути: справедливість, солідарність, ефективність та продуктивність. Базуючись на цих принципах, країна має на меті перейти або до моделі охорони здоров'я, заснованої на фінансуванні з державного бюджету (за рахунок загального оподаткування) з договірними відносинами між замовниками та постачальниками послуг охорони здоров'я, та/або до моделі (централізована модель) охорони здоров'я, яка заснована на медичному страхуванні.

#### Література

1. Вдосконалення міжбюджетних відносин і стратегії державних видатків у сферах охорони здоров'я та освіти в Україні : вибрані питання. – К. : ДП “Видавничий дім “Козаки”, 2008. – 168 с.
2. Державна служба статистики України : статистична інформація / Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] - Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
3. Лехан, В.М. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я: український вимір [Електронний ресурс] / В.М. Лехан, Г.О. Слабкий, М.В. Шевченко. – К, 2009. – 34 с. – Режим доступу : <http://www.uiph.kiev.ua/index.asp?p=development>
4. Попченко Т.П. Впровадження медичного страхування в контексті реформування системи охорони здоров'я в Україні / Т.П. Попченко // Стратегічні пріоритети. –2012. – № 2 (23). – С. 124–128.
5. Реформа охорони здоров'я в Україні / [Г.С. Стеценко, А.І. Побережний, В.А. Сміянов та ін.] ; за ред. Голяченко О.М. – Т. : Лілея, 1. 2006. – 160 с.

Чумаченко О.С., к.т.н., доц., Жилова І.В, студ. гр. ЗВ-15М  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### **АВТОМАТИЗОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ПРИ ВИКОРИСТАННІ МОДЕЛІ ЗРІЛОСТІ**

Загальне зниження життєвого рівня населення держави відображають показники обсягів виробництва промислових товарів, що спостерігається практично по всіх групах товарів і, зокрема, товарів широкого вжитку. Проте, кризовий період в економіці з іншого погляду, дає початок новим можливостям розвитку для підприємств: диверсифікації, освоєнню випуску інших видів продукції, тобто, реалізації нових проектів. Методологія управління проектами (УП) як інструментарій реалізації проектів в сучасних умовах є одним із важливих ресурсів на рівні з матеріальними. В багатьох організаціях вже усвідомили високу важливість проектів як складової успіху і важливий фактор збереження конкурентоспроможності в складному і динамічному світі бізнесу. Тому для вітчизняних підприємств є актуальним використання досвіду провідних зарубіжних організацій, спрямованого на покращення процесів УП, що стають складовою частиною стратегічних планів по підвищенню ефективності роботи організації.

Узагальнення досвіду по УП і створення моделі, що визначає фази, через які проходить організація в процесі свого розвитку і вдосконалення дозволяє нам визначити, які кроки доцільно здійснити і яка повинна бути їх послідовність для одержання значних і вимірюваних результатів. В такій моделі УП стає стратегічною частиною щорічного бізнес-плану організації. Особливість стратегічного планування в УП полягає в тому, що воно здійснюється управляючим персоналом середньої ланки, а вище керівництво

здійснює переважно функції підтримки через надання і розподіл потрібних ресурсів. Основою для досягнення найвищих результатів може бути п'ятирівнева модель зрілості УП. При оцінці рівнів зрілості і фаз життєвого циклу існує загальне уявлення про обов'язкову послідовність переходу по рівнях, але в дійсності вони можуть і повинні перекриватись: 1) глибоке засвоєння методології; 2) розробка загальних процесів для повторення успіху одного проекту в інших; 3) використання синергетичного ефекту від застосування всіх методологій проектного управління; 4) бенчмаркінг; 5) постійне вдосконалення корпоративних процесів. Так, перекриття перших двох рівнів відбувається, коли розробка проектів в організації починається перш, ніж повністю завершено освоєння персоналом методології. Перекриття двох наступних рівнів виникає коли в ході розробки методології зароджуються плани по її вдосконаленню. Перекриття рівнів передбачає безперервне вдосконалення.

Розробка методології на рівні 2 заснована на суворих процедурах, а на рівні 3 – більшою мірою на неформальному підході, що дозволяє скоротити витрати. Для переходу на рівень 4 необхідно інтегрувати всі процеси в єдину методологію, підтримувати створення в масштабах організації такої культури, яка допускає неформальний підхід до управління і звітування перед кількома керівниками, розвивати підтримку розподілу відповідальності. Найбільший ризик при цьому створює недосконала методологія, що може зруйнувати корпоративну культуру. Безперервне порівняння ефективності УП в організації із аналогічними показниками світових лідерів сприяє вдосконаленню різних процесів та способів їх виконання з метою підвищення конкурентоздатності. Характерна риса цього рівня: створення проектного офісу із персоналом, який виконує стратегічне планування, бенчмаркінг як кількісно, так і якісно, зберігає минулий досвід УП, виконує планування і контроль, розробляє систематичні плани. Це вимагає використання систем автоматизованого УП. Ці засоби мають важливі функціональні можливості: опису структури робіт, ресурсного планування, обміну інформацією, контролю ходу виконання робіт, наочного подання інформації, тривимірного моделювання, що дозволяють відтворити, наприклад, завод віртуально, перш ніж будувати. Спроектвані компоненти пов'язані з певними роботами й ресурсами, що дозволяє змінювати план проекту (послідовність робіт, завантаження ресурсів і т.д.), оперуючи тримірною моделлю споруджуваного об'єкта. Відмова від паперових документів і можливості, надані супутниковими каналами зв'язку, дозволяють організувати безперервний обмін даними між головним офісом і будівельним майданчиком.

Раніше УП сприймали лише як засіб планування і розробки переліку робіт нижчого рівня, в ньому не помічали перспектив. УП дозволяє зменшити вартість за рахунок виконання більшої кількості робіт за короткий час, збільшити рентабельність, забезпечити найкращий контроль за змістом, стимулює творчість, дозволяє запобігти змінам. Робота організації стає більш ефективною і продуктивною при використанні кращих поведінкових моделей. Встановлюються робочі відносини зі споживачами. Використовується структурована методика вирішення проблем. Принципи УП забезпечують вигреш всім проектам в усіх галузях, сприяють підвищенню якості продуктів та послуг.

#### Література

1. Україна у цифрах 2012. Статистичний збірник / За редакц. О.Г. Осауленка. – Київ 2013. – 249 с. ISBN 987-966-2224-48-1
2. Кендалл И., Роллинз К. Современные методы управления портфелями проектов и офис управления проектами: Максимизация ROI: Пер. с англ. – М.: ЗАО “ПМСОФТ”, 2004. – 576 с.
3. Арчибальд Р. Управление высокотехнологичными программами и проектами / Р. Д. Арчибальд; Пер. с англ. Мамонтова Е.В.; Под ред. Баженова А. Д., Арефьева А.О. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Компания АйТи; ДМК Пресс, 2004. – 472 с.

4. Хелдман К. Профессиональное управление проектом / К. Хелдман; Пер. с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2005. – 517 с.

5. Карцнер Г. Стратегическое планирование для управления проектами с использованием модели зрелости: Пер. с англ. – М.: компания АйТи; ДМК Пресс, 2003. – 320 с.

Шалімов В.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

## **РОЗВИТОК ПІДХОДІВ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ**

Податкове планування - це сукупність законних цілеспрямованих дій платника податків, пов'язаних з використанням методів та способів, а також всіх наданих діючим законодавством пільг та звільнень від оподаткування з метою оптимізації податкових зобов'язань.

Традиційно виділяють зовнішнє та внутрішнє податкове планування [1; 3]; класифікують за такими ознаками, як: сфера застосування, юридичний статус суб'єкта підприємництва, його організаційна структура, обсяг охоплення господарської діяльності підприємства, етап функціонування підприємства, характер управлінських рішень, інструменти податкового планування, дієвість суб'єкта щодо використання інструментів податкового планування [2; 4]; об'єкт, суб'єкт юрисдикція (територія дії) [3]. Серед цих ознак лише така ознака як «обсяг охоплення господарської діяльності», за якою виділяють податкове планування таких об'єктів, як фінансово-господарська діяльність підприємства загалом, окремий вид господарської діяльності підприємства та реалізація окремого підприємницького проекту (угоди), характеризує ті елементи, які є основою для розрахунку конкретної суми податків (зборів та обов'язкових платежів). Проте, така характеристика не відображує обов'язкові елементи податку як економічної категорії.

Тому податкове планування повинно відбуватися на основі критерію існування обов'язкових елементів податків, встановлених Податковим кодексом України [5]: платники податку; об'єкт оподаткування; база оподаткування; ставка податку; порядок обчислення податку; податковий період; строк та порядок сплати податку; строк та порядок подання звітності про обчислення і сплату податку. Враховуючи можливість самостійного виправлення помилок, допущених при обчисленні та сплаті податків у минулих звітних періодах, також можна додати такий критерій як строки та порядок виправлення помилок при подачі звітності та сплаті податку. Саме ці елементи мають лежати в основі додаткової класифікації податкового планування на підприємстві та дозволяють врахувати стратегічні та поточні цілі.

Крім того, доцільно враховувати внутрішньосистемні зв'язки в господарській діяльності підприємства, яка має циклічний характер і може бути представлена з використанням відомої в економічній теорії формули кругообігу капіталу у вигляді трьох послідовних етапів: етап I «Придбання необхідних ресурсів для ведення діяльності»; етап II «Виробництво продукції (робіт, послуг)»; етап III «Реалізація продукції (робіт, послуг) і формування фінансового результату». Найважливішим з точки зору податкового планування є останній етап, але в деяких випадках процес кругообігу капіталу здійснюється без його проходження через етап - «Виробництво продукції (робіт, послуг)»).

Однак, податкові зобов'язання виникають у суб'єкта господарювання не тільки на етапі реалізації і, відповідно, враховуються при обчисленні прибутку/збитку, але і як результат господарських операцій етапів I та II. Це пояснюється тим, що в національній системі оподаткування справляються податкові платежі, де базою оподаткування виступає не тільки, і не лише фінансовий результат, але й інші ресурси підприємства.

Наприклад, придбання активів тривалого користування – основних засобів, у тому числі транспортних засобів і/або земельних ділянок, призводить до виникнення зобов'язань по зборам до пенсійного фонду, збору за першу реєстрацію транспортного засобу, плати за землю. Споживання в процесі виробництва таких ресурсів, як праця, приводить до виникнення податкових зобов'язань по єдиному соціальному внеску, а більшості техніко-технологічних ресурсів – до сплати екологічного податку, тощо. Поділ діяльності суб'єкта господарювання на три послідовних етапи, дозволяє відтворити процес формування об'єктів, які призводять до виникнення показників, необхідних для здійснення податкового планування з урахуванням особливостей всіх етапів «життєвого циклу» ресурсів підприємства.

Визначені підходи до класифікації податкового планування з урахуванням особливостей діяльності суб'єкта господарювання та елементів податків, дають можливість більш обґрунтовано підходити до визначення «контрольних» показників, які мають бути враховані при розробці фінансових планів підприємства поточного та стратегічного характеру.

#### Література

1. Атаманенко І.Б. Ефективність методів податкового планування [Електронний ресурс] / І.Б. Атаманенко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2010. – №669. – С. 335-341. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/7900/1/48.pdf>
2. Бець М.Т. Оптимізація податкового планування на підприємствах України [Електронний ресурс] / М.Т. Бець, Н.М. Клим // Вісник Національного університету «Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2007. – №605. – С. 55-61. – Режим доступу: [http://vlp.com.ua/files/10\\_31.pdf](http://vlp.com.ua/files/10_31.pdf)
3. Єріс Л.М. Податкове планування і його роль у формуванні ресурсів банківської установи [Електронний ресурс] / Л.М. Єріс // Вісник Української академії банківської справи. – 2007. - № 1(22). – С. 1-6 – Режим доступу: [http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K\\_BS/Yeris\\_003.pdf](http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_BS/Yeris_003.pdf)
4. Корецька С.О. Планування розвитку податкового потенціалу підприємств на основі комплексного підходу [Електронний ресурс] / С.О. Корецька // Ефективна економіка. – 2011. - №10. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=722>
5. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року №2755-VII (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

Яремчук Л., Мирошніченко А., студ. гр. ЕП-12  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Збаржевецька Л.Д.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ІННОВАЦІЙ

Основою забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни є інноваційні процеси, а саме їх масштаби та якість. На сьогодні нововведення охоплюють усі сфери людської діяльності, радикально впливають на процес господарювання, змінюють соціально-економічні відносини в суспільстві. Характерною рисою сучасності є інтенсивне зростання інноваційної діяльності на міжнародному рівні: збільшуються витрати на науково-дослідні розробки, змінюються системи освіти і підготовки спеціалістів, формуються національні інноваційні системи, досягаються процеси введення і поширення інновацій.

Постійна орієнтація на підвищення конкурентоздатності за рахунок поліпшення якості продукції, мінімізацію запасів товарно-матеріальних ресурсів, гнучкість і мобільність технологічних процесів потребує від підприємств запровадження нововведень, здійснення адаптованих до ринкових умов техніко-технологічних

інноваційних перетворень. Однак обмеженість власних коштів на інновації, розукрупнення підприємств в процесі приватизації, що в багатьох випадках супроводжувалося руйнуванням інноваційної інфраструктури, незацікавленість нових власників у впровадженні інновацій, призводить до зниження темпів інноваційної діяльності.

Проблема полягає в тому, що управління в постійному кризовому стані вимагає абсолютно інші сукупності компетенцій для створення і управління інноваціями. На жаль, практика сучасної української дійсності вказує на відсутність на усіх рівнях керівництва господарством серйозної уваги до ролі та значення організаційних інновацій, упровадження яких дозволило б підвищити результативність не лише системи управління але й прискорити розвиток економіки на інноваційній основі.

Організаційні інновації є впровадженням нового організаційного методу в діяльності підприємства, в організації робочих місць або зовнішніх зв'язків. Організаційні інновації можуть бути спрямовані на підвищення ефективності діяльності підприємства за допомогою скорочення адміністративних витрат або оперативних витрат, підвищення задоволеності службовців станом своїх робочих місць, розширення доступу до нетоварних активів або зменшення витрат на постачання. Відмінною рисою організаційних інновацій від інших організаційних змін на підприємстві є впровадження певного організаційного методу, що не використовувався підприємством раніше і є результатом реалізації стратегічних рішень керівництва.

Організаційні інновації в діяльності підприємства містять у собі впровадження нових методів в організацію повсякденної діяльності з виконання різноманітних робіт, а саме, впровадження нових методів поліпшення навчання співробітників і полегшення обміну знань на підприємстві, а саме: впровадження кодифікації знань, тобто організація баз даних про передові методи діяльності, підбір навчального матеріалу й іншої інформації в такий спосіб, щоб зробити це більш доступним для персоналу; застосування системи навчання і підвищення кваліфікації працівників і, як наслідок, зниження плинності кадрів.

Інновації в організації робочих місць містять у собі впровадження нових методів розподілу відповідальності і права прийняття рішень між співробітниками при організації й узгодженні різних робочих процесів усередині підрозділів підприємства та у взаємодії цих підрозділів, а також упровадження нових принципів структурування діяльності подібно до об'єднання різних видів робіт. Прикладом інновації в організації робочих місць може слугувати перше застосування організаційної моделі, що надає співробітникам підприємства більшу автономію у прийнятті рішень і, що заохочує їх до участі у висуванні нових ідей. Нові організаційні методи у зовнішніх зв'язках фірми включають впровадження нових способів організації взаємин з іншими фірмами або державними організаціями, таких як встановлення нових форм співробітництва з дослідницькими організаціями або замовниками, нові методи інтеграції з постачальниками, використання зовнішніх результатів досліджень і розробок, перше у практиці фірми залучення комерційних субпідрядників до виробництва, заготівлі, розподілу, відбору персоналу та допоміжних служб.

Важливим завданням керівництва в інноваційній сфері є створення та реалізація механізму управління розвитком інноваційної сприйнятливості до змін зовнішнього середовища, спрямованого на становлення та розвиток інноваційно сприйнятливої організації. Інноваційна діяльність на промислових підприємствах спрямовується переважно на оновлення та поліпшення існуючих інновацій, а це суттєво не змінює технологічну структуру економіки. За таких умов вкладення інвестицій в інноваційну діяльність стає неефективним.

Дослідження стану інноваційної та виробничої діяльності вітчизняних підприємств дозволило визначити наступні фактори, що перешкоджають процесу впровадження

організаційних інновацій:

- нерозвиненість національного внутрішнього високотехнологічного ринку;
- відсутність механізму розвитку сучасної національної інноваційної системи, що спричиняє несумісність фундаментальних досліджень з інноваційним процесом;
- відсутність інституту інноваційних менеджерів, професійних знань і досвіду в галузі комерціалізації технологій;
- недосконалість політики державного протекціонізму національної науки;
- недосконалість і негармонійність законодавства про інтелектуальну власність та інше.

Головною причиною низької ефективності інноваційної діяльності підприємств є інертність та інноваційна неприйнятність, некомпетентність керівників різних рівнів управління. Ефективність використання організаційного ресурсу промислових підприємств проявляється у спроможності керівництва створити умови інноваційної сприйнятливості та усвідомленні ролі організаційних інновацій як системного каталізатора у реалізації стратегії економічного розвитку.

## Зміст

Семикіна М.В., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та організації виробництва КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ МОЛОДІ І ПРОБЛЕМА ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ .....	3
Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Гришина В.В., аспірант СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА .....	5
Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Степаненко С.В., аспірант ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	6
Гончар О.І., д.е.н., доц., проф. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ РИНКУ ТА УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ....	8
Грiшнова О.А., д.е.н, проф., Макоцьоба М.В., к.е.н. ГІДНА ПРАЦЯ ЯК ІМПЕРАТИВ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ .....	9
Костишина Т.А., д.е.н., проф., Степанова Л.В., к.е.н., доц. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ОСНОВА ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	11
Пасека С.Р., д.е.н., проф., Хропко Ю.О., студ. 3 курсу ІМІДЖБІЛДІНГ ЯК ОСНОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА.....	13
Совик Л.Е., д.э.н., проф. Федосенко Л.В., к.э.н., доц. ПОКАЗАТЕЛИ ФИНАНСОВОЙ ГЛУБИНЫ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ .....	15
Стадник В.В., д.э.н., проф. ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФАКТОРА ГЕТЕРОГЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	16
Professor Jerzy Węcławski THE SIGNIFICANCE OF PRIVATE EQUITY MARKET IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN UNION.....	18
Tadeusz Trichkovski, doctor of science in management, ekspert w dziedzinie funduszy europejskich POZIOM INNOWACYJNOŚCI POLSKIEJ GOSPODARKI. INNOWACYJNOŚĆ RYNKÓW EUROPEJSKICH .....	20
Архипенко А.Ю., студ. 3 курсу, Черненко К.П., к.е.н., доц. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФІНАНСУВАННЯ ОСВІТИ В УКРАЇНІ У СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.....	21
Банникова З.В., к.э.н., доц. ИННОВАЦИОННОЕ КРЕДИТОВАНИЕ – ИСТОЧНИК РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ .....	23
Банніков П.О., аспірант СОЦІАЛЬНЕ ПРОЕКТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ.....	25
Беляк Т.О., аспірант МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПРОГРЕСИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА.....	26
Березюк К.М., студ. 1 курсу магістратури ЕКОНОМІЧНА І СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ НА	

ПІДПРИЄМСТВІ .....	28
Битий А.В., аспірант АКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	30
Білоусько В.О., аспірант ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ .....	31
Бойко Р.В, студ. гр. МК-14М ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ .....	33
Вітюнін В.О., аспірант ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ .....	35
Власенко Т.А., к.е.н., доц., Болотова О.О., аспірант ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ НАПРЯМКІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ .....	36
Власко А.П., студ. 2 курсу ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ .....	37
Волчкова Г.К., викл. ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ .....	39
Галащук О.І., студ. МОТИВАЦІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ .....	41
Геник М.О., студ. 2 курсу СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НОВИХ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ .....	42
Глушенко О.І., асистент МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	44
Голбанос С.С., аспірант ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ .....	46
Гольченко Є.М., студ. 3 курсу СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ОРГАНІЗАЦІЇ .....	48
Гончаренко Л.В., студ. гр. МК-14М ПЕРЕШКОДИ У РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ .....	49
Гончар М.В., аспірант УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИЗИКУ .....	51
Гук Р.В., студ. гр. ЕП-15М ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНТЕРНЕТ-РЕКЛАМИ .....	52
Добровольська Ю.В., студ. гр. ЕП-12, Дорошенко А.В., студ. гр. ЕП-12 ФАКТОРИ ЗРОСТАННЯ КУЛЬТУРИ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ .....	54
Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15М СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ІНТЕРНЕТ-ТРЕЙДИНГУ В УКРАЇНІ .....	55
Драган Ю.Ю., студ. гр. ЕП-15М ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУ ВИРОБНИЦТВА ЗАСОБАМИ МОДЕЛЮВАННЯ В ЕЛЕКТРОННИХ ТАБЛИЦЯХ .....	57

Дроботова М.В., к.э.н, доц., Козюра Р.С., студ. 5 курса КОНЦЕПЦИЯ СОЗДАНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИХ КЛАСТЕРОВ.....	58
Дударенко В.В., студ. гр. ЕП-14М ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК.....	60
Спремян А.В., студ. гр. АДМ-14М СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК.....	62
Жога Г.О., студ. 2 курсу магістратури ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ ДЛЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ВЕЛИКИХ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	64
Жук Є.О., аспірант УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	66
Жукова О.Ю., викладач ЕКОНОМІЧНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПОШИРЕННЯ АУТСОРСІНГУ В УКРАЇНІ ТА В СВІТІ.....	67
Журило І.В., к.е.н., доц., Бондар А.В., студ. гр. ЕП-14М УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ АПК.....	69
Загребя М.М., к.е.н., ст. викл., Гамалій В.Ф., д.ф.-м.н., проф., завідувач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики МЕТОД ОЦІНЮВАННЯ ТА АНАЛІЗУ ДИНАМІКИ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	71
Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Соболь О.С., студ. гр. ОА-15М ПРОБЛЕМИ НАУКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ.....	73
Зоря К.В., студ. 3 курсу ПРОЦЕСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РЕСТОРАННИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ.....	74
Івженко А.В., бізнес-консультант МЕТОДИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ КОНСАЛТИНГОВИХ КОМПАНІЙ.....	76
Казюка Н.П., асистент СТРУКТУРНІ ЗМІНИ У ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	78
Катюжанська Л.Ю., студ. гр. ЕП-15М ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНИЙ СТАН МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ГАЙВОРОНСЬКОГО ТЕПЛОВОЗРЕМОНТНОГО ЗАВОДУ».....	80
Кіріченко О.В., асистент ТРАНСФОРМАЦІЯ КАТЕГОРІЇ «ПОТРЕБА» У КОНТЕКСТІ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ.....	81
Коваль Д.Ю., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент ПРОЕКТ "ВЕНЕРА" ЖАКА ФРЕСКО КАК ОСНОВА НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОРЯДКА.....	83
Козловський А.Т., аспірант ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....	85
Коломієць І.В., студ. 3 курсу ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ.....	86
Косенко С.О., студ. гр. ЕК-14М, Ніколаєв І.В., к.е.н., доц. СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІРТУАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	88
Костишина А.І., аспірант	

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗМІСТУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	90
Котенко Т.М., к.е.н., доц. ВИЩА ОСВІТА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ	91
Коцюба О.В., студ. ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ.....	93
Кочума І.Ю., к.е.н., доц. СОЦІАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	94
Кравченко О.О., здобувач МОБІЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	96
Кривко К.В., студ. СУЧАСНІ НАПРЯМИ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ .....	97
Кривобок А.О., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	100
Кузьменко Г.І., к.е.н., доц. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» КОНТЕКСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОКРЕМОГО СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	101
Куприянич А.В., студ. гр. ЕП-12, Андрейченко В.О., студ. гр. ЕП-12 ОПТОВА ТОРГІВЛЯ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ГАЛУЗІ.....	103
Кущинський А.О., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ЕТАПІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ .....	104
Ланін С.С., студ. гр. ЕК-14М, Ніколаєв І.В., к.е.н., доц. ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ «ПАРУС» В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ.....	106
Левицька О.С., студ. гр. ФК-14М ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ВЛАСНИХ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	107
Літвін Я.О., студ. 3 курсу ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	109
Марченко Л. Н., к.т.н., доц., Федосенко Л.В., к.э.н., доц. АНАЛІЗ ВЛИЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ .....	110
Маслик О.А., студ. гр. ФК-14-1М СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	112
Насипайко Д.С., к.е.н., доц., Резніченко О.О., викл. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ .....	113
Наумова М.О., аспірант ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНИХ КОНЦЕПЦІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	115
Нестефоренко В.В., асистент КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ТОРГІВЛІ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ.....	117
Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викл., Волощук В.С., студ. гр. ЕП-13ДВ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	118

Новикова В.І., к.геогр.н., доц., Фролова К.В., студ. 5 курсу ЗАСОБИ РОЗМІЩЕННЯ У ТУРИСТСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ, ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ .....	120
Anastasia Ozkan, postgraduate PUBLIC POLICY ON THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF THE POPULATION AGEING .....	123
Павліченко В.С., студ. 3 курсу ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	125
Петіна О.М., аспірант НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ ТАЛАНОВИТОЇ МОЛОДІ ДО НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	126
Петренко М.М., к.т.н., проф., Корнеєва Т.С., асистент ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК СТУДЕНТІВ - ОСНОВНИЙ ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	128
Полтавець М.М., викл., Катюжанська Л., студ. гр. ЕП-15М ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УКРАЇНІ .....	130
Похилюк В.І. РОЗРОБКА КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОСТІ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ .....	132
Придан О.С., студ. гр. МК-14М ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ...	134
Радченко О.М., к.і.н., доц., Вовк В.В., студ. гр. 4Т СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ ТУРИЗМУ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСТІ .....	135
Рубан В.М., к.е.н., доц., Бугайова М.В., к.е.н., доц. ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕТАПІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	137
Рябоволик Т.Ф., к.е.н., викл. ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ СПОРІДНЕНИХ КАТЕГОРІЙ .....	139
Семикіна А.В., аспірант СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ .....	140
Серкова Б.М. ЗАВДАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ У ЗРОСТАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	142
Сырцев А.Н., Пшеничникова У.А. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АТТЕСТАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ .....	144
Сисоліна Н.П., к.е.н., доц., Поліщук В.В., магістр. ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	146
Сисоліна Н.П., к.е.н., доц., Савеленко Г.В., асистент ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	147
Y.S. Sklyarova, 3rd year student, direction of education «Finance and Credit» PROBLEMS AND PERSPECTIVES OF OBLIGATORY MEDICAL INSURANCE INTRODUCTION IN UKRAINE .....	149
Стадник В.В., д.е.н., проф., Поліщук Т.А., аспірантка ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗРОСТАННЯ ЕКСПОРТНОЇ	

СПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	150
Студенець В.О., аспірант ЯКІСНА СТРУКТУРА НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	152
Терон І.В. к.е.н., ст. н. співробітник, провідний науковий співробітник ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАСОБАМИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ .....	154
Тімченко О.В., студ. 1 курсу магістратури ЕФЕКТИВНІСТЬ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПРИКЛАДІ КОРПОРАЦІЇ AMWAY .....	155
Тремтій К.Ю., студ. гр. УПЕП-41, Нестефоренко В.В., асистент ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ .....	157
Усенко В. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В ЕКОЛОГІЧНИХ СТАРТАПАХ.....	158
Фаталієва А.В. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ .....	160
Фірсов Д.Є., студ. гр. МК-14М СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА .....	162
Фрунза С.А., к.е.н., доц. ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОЇ СФЕРИ.....	163
Харченко І.В., к.е.н., доц., Романюк Л.М., к.е.н., доц. ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ НАПРЯМОК РОБОТИ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ .....	165
Харченко Н.В. ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ІТ- СЕКТОРУ .....	167
Харченко Ю.В., студ. гр. ФК-14М СУЧАСНИЙ СТАН ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ.....	169
Чумаченко О.С., к.т.н., доц., Жилова І.В, студ. гр. ЗВ-15М АВТОМАТИЗОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ ПРИ ВИКОРИСТАННІ МОДЕЛІ ЗРІЛОСТІ .....	171
Шалімов В.В., к.е.н., доц. РОЗВИТОК ПІДХОДІВ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ..	173
Яремчук Л., Мирошніченко А., студ. гр. ЕП-12 ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ІННОВАЦІЙ.....	174



Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

15 грудня 2015 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 21.12.2015 р.