



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Кіровоградський національний технічний
університет



Академія економічних наук України
Спілка економістів України

Головне управління статистики у Кіровоградській області
Одеський національний політехнічний університет
Криворізький економічний університет

Academia De Administrare Publica Pe Linga Presidentele Republica Moldova

American University of Cultura & Education (Lebanon)

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie (Poland)

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ



“ЕФЕКТИВНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА”

до 90-ї річниці доктора економічних наук, професора, академіка АЕН України
Леоніда Михайловича
ФІЛЬШТЕЙНА

10-11 червня 2016 року

Збірник тез доповідей

Кіровоград
“Ексклюзив-Систем”
2016

УДК 331.1:331.5.024.5:331.55
ББК 65.050.9(4Укр)21-24

Е91 Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 10-11 червня 2016 року, м. Кіровоград. – Кіровоград: “Ексклюзив-Систем”, 2016. – 267 с.

Редакційна колегія: Левченко О. М., Фільштейн Л. М., Білопольський М. Г., Manole T., Naidoura H. M., Zabolotnyu S., Філіппова С. В., Корінев В. Л., Семикіна М. В., Рахуба Н. А., Зайченко В. В., Сторожук О. В., Малаховський Ю. В., Доренська А. О.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика”, яка відбулась 10-11 червня 2016 року у Кіровоградському національному технічному університеті. У доповідях розглянуто наукові й практичні проблеми сучасного менеджменту: якість освітніх послуг та конкурентоспроможність фахівців на ринку праці, розробка ефективних моделей регіонального розвитку в умовах зростання економічної самостійності територій; формування ефективних моделей управління на мікроекономічному рівні в умовах посилення євроінтеграційних процесів, сучасні проблеми теорії та практики фінансово-кредитного механізму розвитку економіки та соціальної сфери, сучасні моделі формування та використання людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях, фінансово-економічна безпека як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств, забезпечення кадрової безпеки в умовах поглиблення кризових соціально-економічних явищ.

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 10 від 4 липня 2016 року)

Відповідальний за випуск: д. е. н., професор Левченко О. М.

Матеріали збірника публікуються у авторській редакції.

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

ISBN

© Автори, 2016

© Кіровоградський національний технічний університет, 2016

ЗМІСТ

ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	8
<i>Левченко О. М.</i> Роль сучасних інформаційно-комунікативних технологій у забезпеченні трансферу освітньо-професійних знань.....	8
<i>Levchenko O., Roussier F., Tsarenko I.</i> La mobilité académique: défis et perspectives pour l'Ukraine	11
<i>Аксьонова В. І, Скловський І. З.</i> Футурологічне усвідомлення молодим фахівцем сенсу буття	15
<i>Гамалій В. Ф., Бойко С. В.</i> Проблеми підготовки маркетологів та їх конкурентоспроможність на ринку праці	17
<i>Ушенко Н. В.</i> Експортно-імпортна складова ринку послуг вищої освіти.....	21
<i>Бірдус М. А., Бірдус Л. В.</i> ЄКТС і європейський простір вищої освіти	24
<i>Липчанський В. О., Бобочка Т. В.</i> Психологічна профілактика стресів в студентському середовищі	26
<i>Гора А. В.</i> Роль закордонного стажування в процесі формування конкурентоспроможності молодих фахівців на сучасному ринку праці.....	28
<i>Заюков І. В., Ткачук О. В.</i> Методичні підходи до забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг регіону	29
<i>Levchenko O. M., Haidoura H. M.</i> The effects of key factors on parent's decision in choosing a private school and their impact on student's enrollment.....	32
<i>Коваленко Н. О.</i> Модель впровадження менеджменту якості освіти у процес професійної підготовки операторів особливо складних систем управління.....	35
<i>Kotenko T.</i> The modern development of higher education in the EU	38
<i>Левченко А. О., Горпинченко О. В.</i> Державне регулювання безперервної освіти для дорослих в Україні	41
<i>Куликовський С. Б.</i> Лекція в системі факторів якості вищої освіти	43
<i>Natalchenko V. O.</i> Peculiarities of Training Specialists in the System of Higher Education: Quantitative and Qualitative Aspects	45
<i>Зайченко В. В., Сігова Х. В.</i> Якість освітніх послуг та конкурентоспроможність фахівців на ринку праці	48
<i>Терюханова І. М.</i> Перспективи взаємозв'язку ринку праці і ринку освітніх послуг	50
<i>Агура І. В.</i> Підготовка фахівців управлінської сфери: мовленнєвий аспект	53
<i>Головатий А. О., Бондаренко Г. С.</i> Потенціал когнітивних досліджень у проєкції на сучасний освітній простір.....	55
<i>Мандрицька І. Ю., Головата О. О.</i> Історичний досвід вітчизняної вищої технічної освіти в контексті освітньої парадигми.....	57
ЕФЕКТИВНІ МОДЕЛІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ САМОСТІЙНОСТІ ТЕРИТОРІЙ	60
<i>Фільштейн Л. М.</i> Нагальні питання перебудови і створення ефективної системи розвитку незалежної економіки української держави.....	60
<i>Гамалій В. Ф., Дмитришин Б. В.</i> Реалізація принципу самостійності місцевих бюджетів як необхідна умова економічного зростання регіонів України.....	62
<i>Kayal B., Abu-Ghunmi L., Abu-Ghunmi D., Rashid A., Nicolescu M., Al Khatib I.</i> Pulp Industry Performance and Circular Economy.....	65

<i>Казюка Н. П., Романюк М. Д.</i> Реалізація політики децентралізації в контексті забезпечення зростання рівня зайнятості населення регіону	70
<i>Костромін Г. Т.</i> Сучасні підходи до управління регіональним розвитком в умовах зростання економічної самостійності територій та підвищення їх конкурентоздатності	73
<i>Nabulsi H.</i> Privatization and the Lebanese economy recovery.....	76
<i>Попов В. М., Попова С. П.</i> Сучасні аспекти розвитку сільських територій в Україні	79
<i>Сагайдак М. П., Лавренюк Н. К.</i> Розвиток електронної комерції в діяльності металургійних підприємств України.....	81
<i>Селищева Є. В., Савченко В. М.</i> Особливості структурних трансформацій та зміни пріоритетів розвитку виробничої та соціальної інфраструктур в регіонах України	84
<i>Сибірцев В. В.</i> Обґрунтування регіональної політики розвитку ринку праці засобами збалансованої системи показників	86
<i>Schmitz T.</i> Current state of procedure of implementation of German administrative law	89
<i>Рябоволик Т. Ф., Збаржжевецька Л. Д.</i> Діагностика динаміки інноваційної діяльності вітчизняних підприємств та їх вплив на зайнятість населення	92
<i>Терон І. В.</i> Емпіричний аналіз диференціації соціального капіталу регіонів	94
<i>Томарева-Патлахова В. В.</i> Фактори соціально-економічного розвитку України на регіональному рівні.....	98
<i>Березуцька Ю. В., Ніколаєва В. В.</i> Розробка плану рекламної кампанії на прикладі кондитерської корпорації “ROSHEN”	100
<i>Панасенко А. О., Ніколаєва В. В.</i> Брендинг територій: сутність та основні засади.....	101
<i>Шульга К. О., Ніколаєва В. В.</i> Маркетингові комунікації в діяльності рекламної агенції ТОВ “НОВА МЕДІА”	103

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ НА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ..... 105

<i>Гамалій В. Ф., Загреба М. М.</i> Аналіз динаміки ділової активності як напрям підвищення ефективності господарської діяльності підприємства	105
<i>Комеліна О. В.</i> Сучасні особливості формування моделей регіонального розвитку в умовах посилення глобалізаційних викликів	107
<i>Корінев В. Л.</i> Стратегія маркетингу як функціональна складова економічної стратегії підприємства	109
<i>Барановська І. В.</i> На шляху формування нової моделі управління економікою на різних рівнях	111
<i>Жовнович Р. І., Легінькова Н. І.</i> Забезпечення конкурентоспроможності підприємств на основі обґрунтування маркетингової стратегії.....	114
<i>Haidoura H. M., Nabulsi H.</i> The Impact of Job satisfaction on Employee Loyalty.....	116
<i>Зайченко В. В., Немченко Т. Б.</i> Умови реалізації стратегії розвитку експортного потенціалу підприємств аграрного сектору України.....	120
<i>Karam R.</i> Training in Multinational Companies – The Case of Foreigners Planning to Work in Lebanon.....	122
<i>Петренко М. М., Корнеева Т. С.</i> Вплив інтелектуалізації основних чинників виробництва на ефективність праці	125
<i>Плинокос Д. Д.</i> Використання технології постановки цілей “SMART” в управлінні ВНЗ	128
<i>Пугаченко О. Б.</i> Досвід адміністрування податків у країнах ЄС	130

<i>Харченко І. В.</i> Використання імітаційного моделювання для підвищення ефективності управління роботи машинобудівного підприємства	132
<i>Dorenska A.</i> Methodical approaches to organization of making administrative decisions by hazardous profession personnel.....	134
<i>Журавльов В. М.</i> Взаємозв'язок: “рівень товару – тип менеджменту”	137
<i>Корнєєва Т. С.</i> Залежність ефективності праці від стану використання основного капіталу на машинобудівних підприємствах.....	139
<i>Котковський Р. В.</i> Завдання обліково-аналітичного забезпечення в системі управління підприємством	142
<i>Мартиненко Д. О.</i> Особливості маркетингового планування на вітчизняному підприємстві в сучасних умовах	144

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ..... 146

<i>Manole T.</i> New administrative-territorial budgeting system in the Republic of Moldova....	146
<i>Шалимова Н. С.</i> Проблема “разрыва в ожиданиях” в аудите: причины возникновения и пути решения в целях повышения его качества.....	150
<i>Абашина О. В.</i> Соціальна відповідальність і етика національного бізнесу.....	152
<i>Бондар Ю. А.</i> Фінансово-кредитний механізм інвестиційної сфери в умовах сучасної економіки	154
<i>Загреба І. Л.</i> Міжнародний бізнес в умовах глобалізації економіки.....	157
<i>Ищенко Н. А.</i> Ефективна зайнятість як передумова економічного зростання та інноваційного розвитку економіки	159
<i>Коваль Л. А., Романчук С. А.</i> Необхідність інновацій у вирішенні управлінських задач	161
<i>Котковський В. С.</i> Банківські інновації в період кризи	164
<i>Кравченко В. П.</i> Фактори, що впливають на економічне зростання в Україні.....	166
<i>Кузьменко Г. І.</i> Методичні підходи до розрахунку показника податкового навантаження підприємства	168
<i>Магопєць О. А., Босенко А. В.</i> Особливості оподаткування сільськогосподарських товаровиробників в країнах ЄС.....	170
<i>Малаховський Ю. В., Грон М. І.</i> Теоретичні засади вивчення поняття “соціальний капітал.....	173
<i>Malakhovsky Y.V., Canso A. A.</i> Basic approaches to defining the essence of the “social capital” concept	175
<i>Мельник Т. А.</i> Проблеми та напрями розвитку транспортного комплексу Кіровоградського регіону	178
<i>Смутчак З. В., Ситник О. Ю.</i> Соціальна відповідальність бізнесу як основа сталого розвитку економіки	181
<i>Шалімов В. В.</i> Система місцевого оподаткування в Україні	184
<i>Кондратець Л. І.</i> Сутність та необхідність розвитку інфраструктури ринку праці	186
<i>Коцюрба О. Ю.</i> Складові механізми фінансового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства.....	189

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА МАКРО-, МЕЗО- ТА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ 191

<i>Дороніна О. А.</i> Імперативи формування кадрової політики в Україні	191
---	-----

<i>Семикіна М. В.</i> Дефіцит довіри як перешкода у формуванні соціальної згуртованості суспільства.....	194
<i>Коваленко О. М., Станіславик О. В.</i> Актуальні напрями удосконалення кадрової політики на промислових підприємствах	196
<i>Мазурок П. П.</i> Глобалізація і міжнародний ринок праці: тенденції розвитку	198
<i>Бугайова М. В., Петіна О. М.</i> Особливості формування мотиваційної основи розвитку інноваційного потенціалу молоді	201
<i>Кримова М. О., Якімова Н. С.</i> Сучасні тенденції ринку праці України.....	204
<i>Levchenko A., Savitska I.</i> The current challenges of reproduction of the human capital in the agricultural sector of Ukraine.....	207
<i>Малаховський Ю. В., Липчанський В. О.</i> Альтернативні підходи до визначення об'єкту регулювання розвитку мезоекономічних систем в структурі національної економіки.....	209
<i>Маркова Н. С.</i> Ланцюг сталого професійного розвитку працівників	212
<i>Орлова А. А.</i> Стратегічне управління людськими ресурсами: теоретичні аспекти	213
<i>Сторожук О. В., Заярнюк О. В.</i> Модернізація економіки України: кадрові аспекти ...	215
<i>Чернушкіна О. О.</i> Соціальний пакет як основа підвищення ефективності праці персоналу підприємства	217
<i>Буряк І. В., Гончарова С. Ю.</i> Роль домогосподарства та сім'ї в розвитку економіки країни.....	220
<i>Гродська В. О., Глевацька Н. М.</i> Людські ресурси підприємств АПК: формування та використання	222
<i>Виризуб О. І., Кіріченко О. В.</i> Кадрове планування в організації.....	225
<i>Дорошенко Т. М.</i> Стимулювання професійного розвитку працівників підприємств	227
<i>Кіріченко О. В.</i> Мотиви та потреби як основа мотивації трудової діяльності працівників	229
<i>Коваленко М. О.</i> Державне регулювання процесів формування освітньої складової людського капіталу України	231
<i>Коваленко С. В.</i> Якісні характеристики трудового потенціалу аграрного сектора економіки: сучасний стан та напрями розвитку	234
<i>Немченко Т. А.</i> Порівняльна оцінка використання відпрацьованого робочого часу в промисловості України та країн Європи.....	236
<i>Тюленев С. А., Лутай Л. А.</i> Системна криза та її вплив на механізм формування ринку праці в Україні.....	238
<i>Фонарьова Т. А.</i> Модель факторів впливу вартості людського капіталу на ринковий потенціал підприємства	241
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	244
<i>Пальчевич Г. Т.</i> Венчурне фінансування інноваційного розвитку.....	244
<i>Васильєв А. А., Норд Г. Л.</i> Емпіричний аналіз стану державного регулювання зовнішньоторговельної безпеки країн.....	247
<i>Васильчишин О. Б., Крисоватий А. І.</i> Фінансова безпека банківської системи як основа національного економічного зростання	250
<i>Грінка Т. І.</i> Проблеми впровадження контролінгу в систему фінансово-економічної безпеки підприємства.....	252
<i>Пономаренко Т. В.</i> Дуалістична сутність кризового стану підприємства	254

<i>Сторожук О. В., Немченко Т. Б.</i> Формування зовнішньоекономічної безпеки аграрних підприємств України в сучасних умовах.....	255
<i>Фільштейн Л. М.</i> Ризики впливу на фінансово-економічну безпеку підприємства.....	257
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ КРИЗОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЯВИЩ.....	260
<i>Sochynska-Sybirtseva I. M.</i> Personnel security management technology at the enterprise ...	260
<i>Гнибіденко О. М.</i> Забезпечення кадрової безпеки підприємства в умовах фінансово-економічної кризи.....	263
<i>Гончар Т. І.</i> Соціально-економічні проблеми розвитку сільських територій Кіровоградської області.....	265

ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

УДК 330.341.1

Левченко О. М.,
доктор економічних наук, професор
Кіровоградський національний технічний університет

Роль сучасних інформаційно-комунікативних технологій у забезпеченні трансферу освітньо- професійних знань

Під час формування інноваційної моделі економіки в країні особливого значення набуває забезпечення ефективного процесу трансферу сучасних технологій та знань. У сучасних умовах темпи старіння знань постійно зростають, а наявність у працівників нових освітньо-професійних знань стає головною конкурентною перевагою підприємств, установ та організацій. Основою сучасного інноваційного навчального процесу та інноваційного розвитку вищої освіти має стати формування механізму безперервного трансферу нових знань у навчальний процес ВНЗ.

Особливістю сучасного розгляду трансферу знань в умовах поширення гуманістичної парадигми є те, що необхідно розглядати, з одного боку, традиційний трансфер технологічних знань із сфер науки та вищої освіти у виробництво, так і навпаки – перенесення нових наукових та прикладних (практичних) знань у сферу вищої освіти, або трансфер освітньо-професійних знань [1, с. 52]. Стрімкий розвиток сучасних інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) дозволяє здійснювати миттєвий обмін інформацією з необмеженою кількістю її споживачів, швидко опрацьовувати й аналізувати великі масиви даних, накопичувати і зберігати необхідну інформацію у необмежених обсягах.

Напрями використання мережі Інтернет вітчизняними підприємствами у 2015 році розподілилися наступним чином (рис. 1).

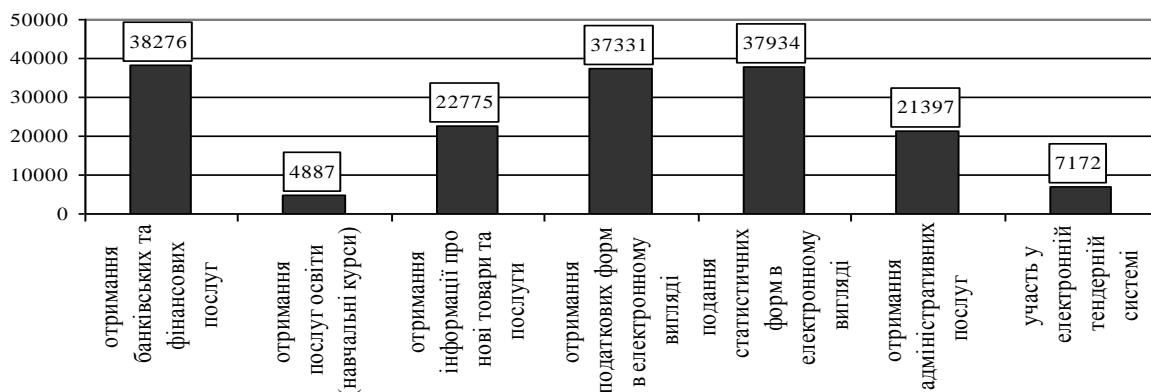


Рисунок 1 – Кількість підприємств в Україні, що використовували мережу Інтернет для різних потреб у 2015 році, од. [1, с. 10]

Зокрема, домінують серед напрямів використання мережі Інтернет отримання банківських і фінансових послуг (38276 підприємств), подання форм статистичної звітності (37934 підприємств) та отримання податкових форм (37331 підприємств). Натомість, задля отримання освітніх послуг мережу Інтернет у 2015 році застосовували 4887 підприємств, тобто лише 12% від тих, що мали доступ до даної мережі.

Як свідчать дані, наведені на рис. 2, частка підприємств в Україні, що застосовували різні соціальні медіа у 2015 році, залишається доволі незначною, особливо у порівнянні з розвиненими країнами світу.

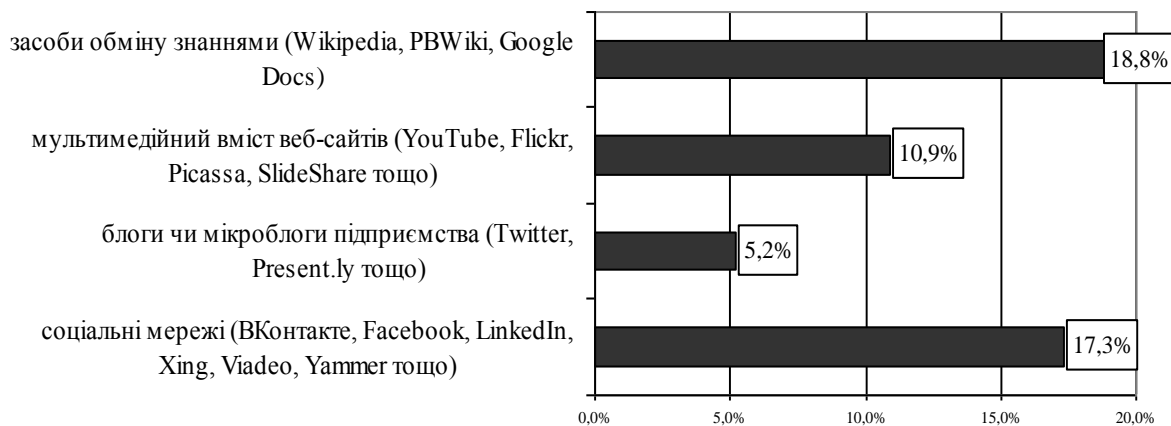


Рисунок 2 – Частка підприємств в Україні, що застосовували соціальні медіа у 2015 році, % від кількості підприємств, що використовували ПК [1, с. 14]

При цьому, цілі використання соціальних медіа на підприємствах полягали у такому: представлення підприємства або рекламування його роботи (6519), отримування відгуків клієнтів або надання відповідей на їх запитання (5497), залучення клієнтів у розвиток або інновацію товарів та послуг (3703), співпраця з діловими партнерами та іншими організаціями (6155), наймання працівників (3732), обмін поглядами, думками, знаннями усередині підприємства (7223) [1, с. 14].

Згідно з даними міжнародного звіту “The Global Innovation Index 2015”, за рівнем розвитку ІКТ Україна займає 89 місце серед 141 країни, у тому числі 63 місце за доступністю ІКТ, 89 місце – за рівнем використання ІКТ, 112 місце – за рівнем розвитку електронного уряду, 76 місце – за рівнем Е-участі [3, с. 292].

Натомість, сусідня з Україною Польща має значно вищі показники розвитку ІКТ, займаючи 46 місце із 141 країни, зокрема, за доступністю ІКТ – 44 місце, за рівнем використання ІКТ – 40 місце, за рівнем розвитку електронного уряду – 57 місце та за рівнем Е-участі – 64 місце [3, с. 263].

За таким показником, як співпраця ВНЗ і промисловості в сфері наукових досліджень Україна посіла 72 місце, а частка комунікаційних, комп’ютерних та інформаційних послуг у загальному обсязі торгівлі склала лише 2,2% [3, с. 292].

Таким чином, слід констатувати, що незважаючи на достатньо активний розвиток ІКТ в Україні, порівняно зі світовими тенденціями, він залишається доволі низьким. При цьому значні резерви наявні у сфері застосування сучасних ІКТ задля трансферу освітньо-професійних знань, розвитку дистанційних форм навчання і підвищення кваліфікації тощо.

У процесі трансферу освітньо-професійних знань важливо забезпечити ефективну взаємодію усіх учасників даного процесу в системі “освіта – наука – виробництво” шляхом [2, с. 310-311]:

– створення для ВНЗ усіх форм власності реальних можливостей і стимулів для надання науково-технічних послуг та забезпечення автономії фінансової й господарської діяльності як шляхом виконання власними силами, так і створення з іншими суб'єктами господарської діяльності наукових парків, дослідницьких структур, інноваційних підприємств, тобто складових інноваційної інфраструктури. Поряд з цим особливо важливим є процес створення пільгових умов для залучення у цей процес значного інтелектуального потенціалу професорсько-викладацького складу, молодих науковців, талановитих студентів, а також стимулювання використання нових знань у навчальному процесі;

– стимулювання підприємств щодо взаємодії з ВНЗ з метою створення та використання нових технологій, а також удосконалення існуючих. При цьому мають підтримуватися нові науково-технічні розробки для ринку та створення з метою їхньої появи спільних інноваційних структур, формування інноваційних кластерів. Також має стимулюватися участь підприємств в інноваційному розвитку ВНЗ шляхом передачі технологій та устаткування, а також їх активної участі в удосконаленні навчального процесу підготовки та подальшого підвищення кваліфікації фахівців;

– розбудови інноваційної інфраструктури на національному рівні й на рівні окремих територій, що сприятиме формуванню, відповідно, національної та регіональної інноваційних систем. Даний процес має відбуватися як із залученням бюджетних коштів, так і приватного капіталу, зокрема шляхом створення розгалуженої системи інноваційних та венчурних фондів. Особливу увагу в даному аспекті має бути приділено розвитку інноваційного підприємництва на рівні малих та середніх підприємств, адже саме вони за умов формування інноваційної моделі економіки мають стати основними споживачами інноваційної кваліфікованої праці.

В цілому, впровадження моделі трансферу освітньо-професійних знань в процес інноваційного розвитку вищої освіти сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців шляхом інтенсифікації процесу створення науково-теоретичних та практично-прикладних знань і їх трансформації в сучасні освітні послуги. Це, у свою чергу, дозволить готувати висококваліфікованих фахівців, орієнтованих на інноваційну працю, для забезпечення як поточних, так і стратегічних потреб вітчизняних підприємств, установ та організацій.

Список літератури

1. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах у 2015 році [Електронний ресурс]: статистичний бюлетень / відп. за вип. О. О. Кармазіна. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publinform_u.htm.
2. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
3. The Global Innovation Index 2015. Effective Innovation Policies for Development [Електронний ресурс] / Cornell University, INSEAD, World Intellectual Property, Organization (WIPO). – Geneva, Switzerland, 2015. – Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2015-v5.pdf>.

УДК 378

Levchenko Oleksandr,

Docteur en sciences économiques, Professeur le Département d'Économie et la Gestion du travail

Université Nationale Technique de Kirovograd (Ukraine)

Roussier Franck,

directeur

Lycée agricole privé Etienne Gautier “Ressins” (France)

Tsarenko Iona,

étudiant en doctorat

Université Nationale Technique de Kirovograd (Ukraine)

La mobilité académique: défis et perspectives pour l'Ukraine

Dans des conditions d'environnement de marché turbulent dans lequel tous les secteurs de l'économie nationale sont ouvertes et doivent être mobile pour les changements l'enseignement supérieur que le segment formative poursuite du développement de l'économie nationale devient cruciale et son niveau de la compétitivité – caractéristiques qualitatives. Dans ces conditions, la mobilité académique est l'une des tendances modernes de l'enseignement supérieur.

La mobilité académique est l'une des tendances mondiales de l'enseignement supérieur en termes de la changements de la Mondialisation et de l'internationalisation de l'économie mondiale parce qu'elle est l'un des facteurs de l'amélioration la qualité de l'enseignement supérieur à travers la mise en œuvre d'échange, amélioration les connaissances et approfondissement de la coopération [1].

“La stratégie nationale de développement de l'éducation à l'Ukraine jusqu'en 2021” [2] détermine les domaines de la restructuration du système éducatif national en raison de la nécessité de son intégration dans l'espace de l'éducation européen et dans le monde aussi, la transition vers une civilisation post-industrielle, ce que doivent donner le développement durable de l'Ukraine dans la première moitié du XIXe siècle. L'amélioration de la structure du système éducatif national implique apportant la structure et le contenu de l'enseignement supérieur en conformité avec les normes européennes, la diversité des modèles d'organisation de l'éducation, répondre aux besoins d'information et de communication éducatifs des participants de la formation et de l'éducation processus, basé sur la prévision des tendances de développement de l'innovation du système d'éducation.

La Commission européenne soutient la modernisation des systèmes nationaux d'enseignement supérieur dans les domaines suivants:

1) l'élaboration de stratégies nationales pour le développement de l'enseignement supérieur, visant à: augmenter le nombre de diplômés de l'université, améliorer leur compétitivité, offrir aux étudiants les possibilités d'apprentissage mobile dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), gagner “triangle de la connaissance” (études de communication, de la science et de l'industrie) [3];

2) le soutien actif du processus de Bologne, le but est une association de l'EEES et la zone européenne – les bases de la société du savoir – en améliorant la qualité de l'enseignement supérieur, facilitation la mobilité des étudiants, des enseignants et des responsables de l'éducation, en fournissant l'apprentissage continu pendant la vie [4];

3) le partage des expériences de la modernisation de l'enseignement supérieur dans les différents pays;

4) le soutien du programme de promotion de la mobilité des étudiants Erasmus;

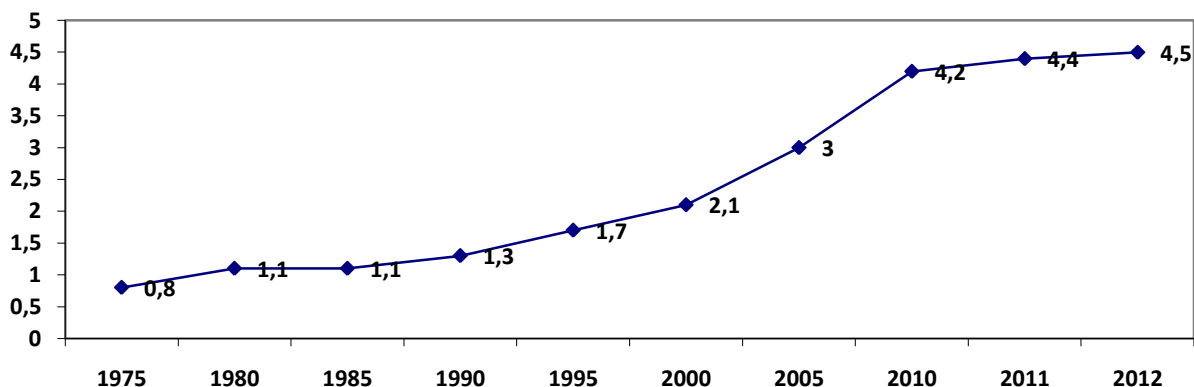
5) la coopération avec les programmes internationaux d'enseignement supérieur de modernisation, y compris Erasmus Mundus – amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur grâce à la mobilité académique mondiale et la coopération;

6) les études européennes des domaines prometteurs du développement de l'éducation.

Aperçu des tendances soutenir l'enseignement supérieur et les rapports derniers de la Commission européenne [5] montre que la clé est la mobilité, comme la construction la construction d'un espace éducatif et scientifique européen, parce que création pour chaque membre de la société la possibilité recevoir d'enseignement de toute nature et le niveau à tout moment de sa vie et en tout lieu est une caractéristique principale de l'affichage du système de l'éducation sur la personnalité [6].

Dans l'ensemble, l'émergence de la mobilité académique, contrairement à la mobilité généralement datée de 1952 année. Et aujourd'hui, cette tendance est croissante, bien que le taux de croissance est faible, seulement 6 fois pour toute la période [7].

Cependant, malgré la diffusion active de la mobilité des enseignants et des chercheurs, néanmoins, la mobilité académique des étudiants est très répandue. A travers l'analyse de l'examen annuel de l'organisation de coopération et de développement économiques, nous pouvons les conclusions suivantes: le volume d'étudiants, qui voyageant de leur propre pays à l'étranger afin d'obtenir l'enseignement supérieur, est de plus en plus chaque année (la figure 1).



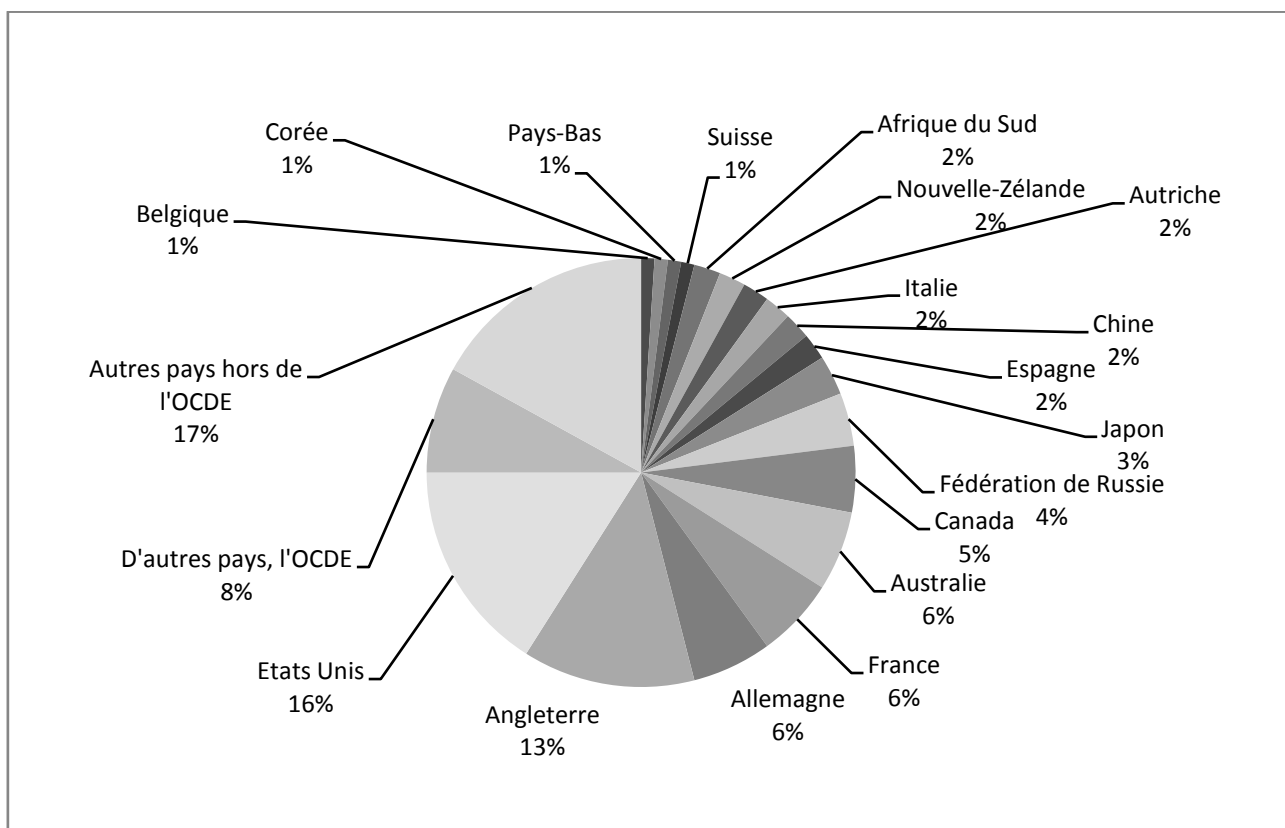
La figure 1 – Les changements du nombre des étudiants, qui étudient en dehors de leur propre pays pendant les années 1975-2012, millions de personnes.

La source: on était compilé par l'auteur sur la base de la source [1]

Comme on montre de la figure 1, à la fin de 2012, le nombre des personnes, qui veulent faire des études à l'étranger est élevé à 4,5 millions gens. Pour établir le lien de la compétitivité de l'enseignement supérieur dans un pays avec le nombre d'étudiants nous considérons qu'il est nécessaire d'analyser où 4,5 millions d'étudiants ont laissé.

Figure 2 montre que parmi les plus populaires sont les États-Unis, environ 16% du nombre total d'étudiants, environ 13% est accordée au Royaume-Uni, 6% – l'Australie, et 5% – Canada.

En ce qui concerne la communauté étudiante dans et hors de l'Ukraine, selon l'UNESCO la situation suivante: le nombre total d'étudiants à l'étranger – 39 670 personnes, qui représentant seulement 1,8% de la mobilité d'origine.



La figure 2 – La répartition des étudiants étrangers dans l’enseignement supérieur par les pays de la destination, %

La source: on était compilé par l’auteur sur la base de la source [1]

Les principaux pays d’accueil sont la Fédération de Russie – 9,586 personnes, la Pologne – 9,485 personnes et l’Allemagne – 5,444 personnes. Parmi les étudiants qui viennent à l’Ukraine, le plus grand nombre d’étudiants de Turkménistan (14,053 personnes), l’Azerbaïdjan (7,599 personnes) et l’Inde (3,587 personnes), un total de 60,037 personnes, ce qui représente 2,8% de la mobilité totale.

Comme on voit, les directions de l’écoulement des étudiants confirment les problèmes existants du composant de la qualité de l’enseignement supérieur composante de la qualité de l’enseignement supérieur, parce que parmi les pays, pour lesquelles les universités de l’Ukraine sont populaires, il n’y pas presque les pays développé, ou si il y a , le nombre d’étudiants est très faible, par exemple, Pologne – 871 personnes en l’Allemagne – 65 personnes, Canada – 39 et les autres [1].

Ainsi, l’indicateur de la mobilité académique affiche clairement de l’état des systèmes d’enseignement supérieur, leur niveau de compétitivité, comme en témoigne la demande du marché pour ces diplômés.

Pour le système national ils sont caractéristique non seulement la diffusion de la mobilité des enseignants et chercheurs, ce qui devrait accroître leur compétitivité et, par conséquent, la qualité de leur travail par le partage du connaissances et de l’information et de l’orientation de l’établissements de l’enseignement supérieur – à savoir, on devrait activement introduire les nouvelles méthodes éducatives et les pratiques éducatives aux processus éducatifs, participer à les programmes internationaux, y compris les subventions, à travers lesquelles on peut faire efficace d’améliorer la qualité des services éducatifs aux établissements d’enseignement supérieur, en raison l’enseignement supérieur est le catalyseur

du changement et des perspectives du développement du pays, et l'Ukraine ne doit pas être en dehors des tendances mondiales, et notre pays doit activement se joindre à eux [1].

Après tout, dans la transition vers un modèle novateur de l'économie et de la réformation de l'enseignement supérieur la mobilité académique est la clé de partage de l'expérience avec les pays développés, où l'enseignement supérieur est très concurrentiel. Par conséquent, la communauté universitaire ukrainienne et les étudiants devraient participer activement à des tendances mondiales, plus impliqués dans les programmes internationaux. Seules les approches modernes de la transformation de l'enseignement supérieur peuvent permettre pour réformer et améliorer le niveau qualitatif de l'enseignement supérieur, comme le secteur formative de l'économie nationale.

Références

1. Levchenko, O. M., & Tsarenko, I. O. La mobilité académique comme la tendance de développement du système de l'enseignement supérieur. Une, 2, 3.
2. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ № 344/2013 від 25.06.2013 [Електронний ресурс] / Президент України. – Режим доступу <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>.
3. Citizens' summary "Higher education in Europe – modernisation agenda" [online] // European Commission. – [2011]. – 2 p. – Available from : http://ec.europa.eu/education/highereducation/doc/cs_en.pdf.
4. The EU and the Bologna Process – shared goals, shared commitments : Supporting growth and jobs – An agenda for the modernisation of Europe's higher education systems / European Commission. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. – 32 p. (in English).
5. Study on Mobility Developments in School Education, Vocational Education and Training, Adult Education and Youth Exchanges [online] / European Commission. – June 2012. – 418 p. – Available from: <http://ec.europa.eu/education/documents/more-information/mobility-study-report.pdf> (in English).
6. MOTILL : Mobile Technologies in Lifelong Learning/Best practices / Edited by M. Arrigo, O. Di Giuseppe, G. Fulantelli, M. Gentile, G. Merlo, L. Seta, D. Taibi. – Palermo : Eurografica s.r.l, [2010]. – 63 p. (in English).
7. Google books Ngram Viewer [online] / Google. – 2012. – Available from : <http://books.google.com/ngrams>.

УДК 316.37; 316.77; 378; 87.9

Аксьонова В. І.,

канд. філос. наук, доцент кафедри педагогіки та суспільних наук

Кіровоградська льотна академія НАУ

Скловський І. З.,

доктор філос. наук, професор кафедри суспільних наук та документознавства

Кіровоградський національний технічний університет

Футурологічне усвідомлення молодим фахівцем сенсу буття

Для вивчення зазначеної проблеми істотне значення має антропологічний підхід, пов'язаний з аналізом успішної освітньої діяльності, щоб також досягти її комунікативно-цивілізаційного результату, оскільки „духовний прибуток вищих ідеалів” є максимально ефективним отриманням найважливіших цінностей буття, виявленням метафізичних критеріїв інформаційної культури, розподілу ролей влади і суспільства, особистості та патріотизму молодого фахівця.

Мета даного дослідження – виявити прихильність до антропологічно-філософського знання саме тих майбутніх фахівців, що були незадоволенні рівнем стереотипізації власних знань, бо вони не відповідали часу цивілізаційно-громадських перетворень на зламі тисячоліть.

Владі, що реформується, треба зрозуміти вислів Дж. С. Мілля про те, „що великі справи не робляться маленькими людьми”. Цим афоризмом англійський мислитель ХІХ ст. пояснював те, що молоді інтелігенти теж бажають бути справжніми прихильниками цивілізаційних змін, оскільки є новаторами вдосконалення комунікативно-професійного життя.

Духовні нащадки великого Кобзаря та видатного педагога В. О. Сухомлинського так само, як і А. С. Макаренка та інші талановиті українські прихильники філософського осмислення освіти, знайшли деяку радикальну стимуляцію на межі ХХ-ХХІ ст. у “Революції на граніті”, “Помаранчевій революції” і “Революції гідності”.

В історіографії пропонується аналіз етносоціальних проблем національного духу на основі пізнання метафізики української ідеї. Проводиться онтологічне осмислення історичної пам'яті, котра зберігає свою багатозначність, чим обумовлює європейські перспективи української політичної нації, зміцнюючи свій оригінальний внесок у європейську цивілізацію на зламі тисячоліть.

Даний аспект розрахований на молодих фахівців, і всіх тих, кого цікавлять проблеми філософії пошуку структури і сенсу буття. У новій історіографії України постнеокласична метафізика економіки потребує якісного перегляду дослідницьких установок; навіть у деяких підручниках, що проголошені для “висвітлення питань про те, що фальсифіковані офіційною радянською історіографією”, іноді майже жодного слова про постнеокласичне чи неосферогенетичне осмислення буття, ні про співвідношення націонал-демократичного і незалежного робітничого рухів, у тому числі української, кримськотатарської та інших течій опозиційного руху.

Немає такого визначення ні під час порівняння загальних, специфічних, ні одиничних феноменів, які мають дуже впливовий сенс на динамічний розвиток офіційного та альтернативного громадського життя.

Але ігнорування теми економічного або морального впливу, наприклад, таких постатей знаних у цивілізованому світі, як А. Сахаров чи В. Чорновіл, Іван Павло II, які відверто оголосили своє бажання “жити не за брехнею”, закладає “міну сповільненої дії” й не стільки під російську, або польську, скільки під “історичну свідомість нашої молоді”. Криза інтелектуальних цінностей, однак, потребує активізації всіх складових духовно-сенсового реалізації потенціалу громадської динаміки, бо це викликає постнеокласичне осмислювання, – розуміння сенсу передчасних хворобливих і болісних феноменів, що може призвести до тимчасового краху соціального романтизму.

В останні півтора десятиліття, дають певні підстави припускати, що освітня інституція з чинника сприяння “рівності можливостей” часто-густо перетворюється на чинник, що сприяє “соціальной закритості” на полюсах освітньої, а відповідно, і соціальної ієрархії. Криза нерідко пов’язана з рівнем інформаційно-комунікативного самопізнання молодим фахівцем як духовних монад, так і громадських суперечок, що гальмує практичне втілення нових поки ще абстрактних підходів до сучасних потреб Духу істини, перекреслюючи вульгарно-соціологічне тлумачення практики реформування освіти.

Перехід від індустріального виробництва до науково-інформаційних технологій є головною передумовою успіху України, але необхідною умовою її конкурентоспроможності у світі.

Досягнення високих освітніх стандартів на відміну від індустріального суспільстві, в інформаційному все вирішуватиме рівень розвитку особистості, уміння кожної людини працювати за сучасними вимогами. Нарощування інтелектуального потенціалу як окремої людини, так і цілих держав залежить від стану освіти і науки, саме вони визначають позиції в сучасному світі.

На основі футурологічного аналізу з позицій “сім’ї великій, вільній, новій” сучасна метафізика економіки намагається осмислювати національну ідею у творчості Т. Шевченка – у етносоціальному ракурсі поняття “гетьмансько-козацького товариства”. У цих рядках викладено головний дух футурології, як мотивування принципів нашої націонал-патріотичних традицій, що вимагає від світового товариства реальної допомоги для проведення економічної модернізації попри гібридні війни та припинення анексії Криму та Донбасу .

Список літератури

1. Аксьонова В. І. Міжкультурна комунікація як атрибут соціокультурної життєдіяльності суспільства / В. І. Аксьонова// Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: Зб. наук. пр. за ред. проф. Воронкової В.Г. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2011. – Вип.45. – С.128-141.
2. Андрущенко В. П. Філософія як теорія і методологія розвитку освіти/ Віктор Петрович Андрущенко// Філософія освіти 21 століття. Проблеми. Перспективи: зб.наук.праць. – Вип.3. – К.: знання України, 2000. С 17-23.
3. Аристотель. Политика / Аристотель; пер. с древнегреч. // Сочин. В.4-х т. – М.: Мысль, 1983. – Т 4. – С. 375-644. – (Философское наследие).
4. Борінштейн Є. Р. Особливості соціокультурної трансформації сучасного українського суспільства/ Євген Русланович Борінштейн. Автореферат ...доктора філософських наук. Спеціальність 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії. – Одеса. Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, - 2010. -34с.
5. Борінштейн Є. Р. Соціокультурні особливості мовної особистості// Євген Русланович Борінштейн// Соціальна психологія. – 2004. - №5. – С.63-71.
6. Вернадский В. И. и религия. XIX век. На пути к неконфессиональной религиозности / И. Мочалов. – М.: Знание, 1991. – 64 с.
7. Доброльська Ю. А. Філософія історії: типи та моделі / Добролюбка Ю. А. – Одеса: Астопринт, 2010. – 232с.

УДК 658.8

Гамалій В.Ф.,

доктор ф.-м.наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики

Бойко С.В.,

викладач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики
Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми підготовки маркетологів та їх конкурентоспроможність на ринку праці

Сьогодні багато хто відзначає, що якість вищої освіти в нашій країні далека від ідеальної. Представники державних освітніх структур, представники бізнесу та самі студенти відзначають досить низький рівень підготовки фахівців взагалі, та в сфері маркетингу зокрема.

Поступовий процес переходу від індустріальної до інформаційної економіки, вимагає нового підходу в підготовці фахівців-маркетологів (бакалаврів та магістрів), заснованого на використанні інноваційної технології індивідуального навчання [1].

Науковий аналіз стану професійної підготовки майбутніх маркетологів у вищих навчальних закладах [2] дає змогу виявити суперечності між:

- постійно зростаючими соціально-економічними потребами, вимогами роботодавців до рівня професійної компетентності маркетологів якістю їхньої професійної підготовки та неготовністю ВНЗ до її забезпечення, і, як наслідок, недостатнім рівнем готовності випускників до маркетингової діяльності в умовах глобалізаційної ринкової економіки;

- необхідністю модернізації змісту, форм, методів і технологій навчання, адекватних сучасним завданням професійної підготовки майбутніх маркетологів та недостатньою теоретичною обґрунтованістю і розробленістю педагогічних умов їх реалізації;

- реальним станом і очікуваним рівнем навчально-методичного забезпечення процесу підготовки майбутніх маркетологів відповідно до сучасних вимог ринкової економіки й інтеграції України у європейський освітній простір.

Ключовим фактором, що визначає актуальність цього підходу для нашої системи вищої освіти, є постійно зростаюча конкуренція на світовому ринку освітніх послуг з боку іноземних університетів зарубіжних освітніх систем в цілому, а також конкуренція між випускниками вітчизняних вузів. Освіта в сфері маркетингу має гарантувати випускникові гідну оплату праці і хорошу кар'єру. А ще не “вбивати”, а посилювати інтерес слухача, сприяти його самореалізації в процесі навчання.

Для реалізації даного завдання українські вузи, з одного боку, повинні зберегти наявний досить високий статус науково-педагогічних центрів унікальних компетенцій, а, з іншого боку, розвиватися в бік задоволення диференційованих потреб ринку праці. З точки зору сучасної ринкової економіки випускник вузу є товаром, споживачами якого є комерційні, державні та громадські інститути. Отже, при підготовці фахівців, в тому числі маркетологів, вузи повинні розробити модель продукту, адаптованого до потреб ринку праці. Якщо на товарних ринках помітною тенденцією є адаптація товарів та послуг до потреб споживачів, то цей самий тренд має місце і на ринку праці. Іншими словами, зараз споживач хоче не товар із “середніми” характеристиками, а з такими, які

потрібні саме йому. Для реалізації такої освітньої стратегії потрібно не стільки впровадження нових стандартів 3-го покоління, а значні інвестиції в розвиток матеріально-технічної бази вищих навчальних закладів, перегляд принципів планування навантаження викладачів, відходячи від “поточного” планування аудиторних годин до персонального поза аудиторного навантаження, а також налагодження двостороннього зв’язку з роботодавцями.

Великий практичний інтерес представляє досвід Бранденбурзького технічного університету (БТУ), м. Коттбус (Німеччина), що позиціонує себе як генератор розвитку прикладних наук та провідник впровадження прогресивних наукових досягнень у практику промислових підприємств і регіонів [3]. Відповідно до місії БТУ кафедра маркетингу та інноваційного менеджменту є лідером у Німеччині в області дослідження і застосування методів розробки ринкових стратегій та інновацій з особливою орієнтацією на екологічно сталий промисловий розвиток.

Вивчення структури та змісту навчальних програм з підготовки маркетологів у БТУ (бакалаврського та магістерського рівня) показало наступне. Насамперед, комплекс дисциплін, що пропонується студентам, спрямований на вивчення сучасних тенденцій щодо регулювання ринкових процесів та оволодіння новітніми маркетинговими технологіями. Загальний перелік дисциплін з професійного блоку маркетингу в основному збігається з тим, що викладається в багатьох українських вишах, в тому числі і в Кіровоградському національному технічному університеті. Вивчаються такі предмети, як управління маркетингом, методи досліджень у галузі управління бізнесом, маркетинг промислових підприємств, маркетинг послуг, міжнародний маркетинг, електронна комерція тощо.

Проте в БТУ пропонується ряд предметів з поглибленим вивченням деяких напрямів маркетингової діяльності, що є необхідними для вирішення ринкових проблем промислових підприємств (інноваційний маркетинг, ринковий дизайн продукту, маркетинг в окремих галузях – енергетики, машинобудування, промислових послуг тощо) та промислових регіонів (маркетинг територій, маркетингове партнерство та управління мережами, маркетингове управління об’єктами Всесвітньої спадщини тощо). Треба підкреслити, що викладання дисциплін відрізняється широким міждисциплінарним підходом і фокусуванням на завданнях сталого розвитку, тобто контекстом інтеграції економічних, соціальних та екологічних цілей.

Відзначимо, що в американській системі освіти використовується спеціальний термін “*Liberal arts*” – це освіта, заснована на принципі свободи вибору, на принципі гнучкої (зазвичай подвійної) спеціалізації, визначенні та корекції спеціалізації вже в процесі навчання, акценті на самостійну роботу, елективи (курси за вибором студента), індивідуальної побудови власної освітньої траєкторії [4].

У процесі здійснення перетворень системи вищої освіти, спрямованих на індивідуалізацію системи багаторівневого навчання, одним із шляхів її реалізації може стати проектування індивідуально-освітнього карти студента. У цьому контексті індивідуалізація навчання в сучасному вузі може бути представлена як педагогічна система спеціального цільового призначення, при проектуванні якої виділяються наступні етапи[5]:

- Становлення емоційних переваг у виборі стилю навчання, “важкого і улюбленого” предметів (молодші курси);
- Звернення до дослідження власних потреб та інтересів (2-й і 3-й курси);
- Обдумування і ухвалення рішення про вибір освітнього маршруту (2-й і 3-й курси);
- Перехід до раціональної оцінки власної пізнавальної діяльності, оцінювання своїх здібностей і інтересів стосовно обраної професії (3-й і 4-й курси);

– Прийняття рішення про тематику і зміст науково-дослідної діяльності (магістратура, аспірантура).

Таким чином, для істотного прориву в підготовці маркетологів вищої кваліфікації потрібна розробка індивідуальної освітньої траєкторії, відповідної цілям, які студент поставив для свого кар'єрного зростання. Студенти і магістранти повинні брати участь в формуванні своєї освітньої траєкторії, мати можливість вибору освітніх програм як випускаючих, так і загальноосвітніх кафедр вузу. Особливо це стосується навчання в магістратурі, яка покликана дати спеціалізовану освіту в вузькій сфері, в той час як підготовка бакалаврів має загально-професійний характер у співвідношенні з конкретною спеціалізацією.

Технологія індивідуального навчання складається з деяких обов'язкових елементів, серед яких найбільш важливими є:

- Індивідуальні програми навчання, що дозволяють скласти траєкторію підготовки бакалаврів і магістрів;
- Високі педагогічні та професійні компетенції викладачів;
- Сучасні інтерактивні інформаційні ресурси, що забезпечують візуальний, аудіальний і інші канали комунікації.

Формування фахівця-маркетолога відповідно до технології індивідуального навчання ґрунтується на двох модельних уявленнях [4]:

1. Компетентнісна модель, закладена в освітніх стандартах і складається з когнітивної, творчої та комунікативної компонент. Компетентність маркетолога визначає його загальний кваліфікаційний рівень – чим він повинен володіти і що повинен знати і вміти робити.

2. Ресурсна модель, яка на відміну від компетентнісної враховує потенціал учня в межах його майбутньої конкретної професійної діяльності. Саме індивідуалізація навчання дозволяє найбільш ефективно реалізувати маркетологу свій освітній потенціал, а, в разі необхідності, швидко нарощувати або структурувати свої ресурси.

Конкурентоспроможний маркетолог на сьогодні має отримати [6]:

– Базову теоретичну підготовку в області економіки, когнітивної та соціальної психології; володіння понятійним апаратом сучасних досліджень з поведінкової і нейроекономіки.

– Навички самостійного критичного аналізу економічної поведінки ринкових агентів.

– Мати можливість долучитись до міжнародної академічної спільноти, що займається проблемами економічної поведінки; мати перспективи професійного зростання в цій галузі.

– Теоретичну базу з поведінкової економіки для можливих прикладних досліджень та експертної діяльності в області прийняття економічних рішень, виведення нових продуктів на ринок, аналізу споживчої поведінки і т.д.

– Задля забезпечення поставлених завдань на наш погляд необхідно:

– Забезпечити викладання основної частини курсів в рамках програми дослідниками (економістами і психологами), долученими до міжнародного академічного співтовариства, про що мають свідчити публікації в міжнародних журналах, та стажування в зарубіжних університетах.

– Навчальні курси програми підготовки спеціалістів мають бути орієнтовані на зв'язок сучасних теоретичних уявлень і їх сьогоднішніх та перспективних (а не вчорашніх) практичних застосувань; вони мають бути розроблені за моделями провідних європейських і американських магістерських та бакалаврських програм в цій сфері.

– Вагому частину бібліографічної бази курсів мають складати перекладні адаптовані тексти провідних світових дослідників.

– Підвищувати мотивацію студентів та магістрантів, застосовуючи індивідуальні завдання з використанням форм дистанційного навчання, організацію різних видів практики саме на таких підприємствах, які активно займаються маркетинговою діяльністю, залучення студентів до проведення маркетингових досліджень, організації просування продукції [7].

– Налагоджувати зв'язок з представниками бізнесу щодо реалізації спільних проектів викладачів-дослідників та студентських груп на конкурсній основі.

– Розширювати можливості стажування та вивчення провідного досвіду як студентами, так і викладачами.

Список літератури

1. Газизуллин Ф. Г., Газизуллин Н. Ф., Газизуллин Т. Н. Инновационное мышление – неотложное условие модернизации современной экономики России // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3. – С. 25-26.
2. Жуковські В. Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх маркетологів сфери послуг оптової та роздрібної торгівлі. Текст дисертації – [Електронний ресурс] Режим доступу: // <http://www.khnu.km.ua/root/res/2-25-4-10.pdf>
3. Решетілова Т. Б., Палехова Л. Л. Підходи щодо підготовки маркетологів для промислової сфери у Бранденбурзькому технічному університеті (Німеччина) – [Електронний ресурс] Режим доступу: // http://confcontact.com/2013_04_11/8_Reshetylova.htm.
4. Багиев Г.Л., Егорова И.И., Наумов В.Н. Индивидуально-ориентированная технология подготовки маркетологов // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4. – С. 390–393. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/individualno-orientirovannaya-tehnologiya-podgotovki-marketologov>
5. Маркетинг взаимодействия. Учебник для магистрантов / Под общ. ред. Г. Л. Багиева. – СПб.: СПбГУЭФ, 2012. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.marketologi.ru/obuchenie/books/>
6. Чухрай Н., Гаврись Я., Гірна О. Кадри в маркетингу і логістиці: монографія: за наук. ред. Н. Чухрай. – Львів: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2010. – 228 с.
7. Актуальні проблеми підготовки майбутніх маркетологів у системі вищої освіти України. – [Електронний ресурс] Режим доступу: // <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1000>.

УДК 338.242.2

Ушенко Н.В.,

доктор екон. наук, професор кафедри менеджменту і туризму
Бердянський університет менеджменту і бізнесу

Експортно-імпортна складова ринку послуг вищої освіти

Наукове осмислення освіти в якості потенційної основи розвитку людського потенціалу висуває на перший план питання розширення доступу населення до освіти, тоді як розгляд освіти як потенціалу економічного зростання держави – зумовлює доцільність акцентування уваги на її якості, що слід визнати комплексним об’єктивним показником. Економічне обґрунтування розвитку освіти та професійної підготовки було створено в результаті визнання та поширення теорії людського капіталу, в результаті чого освіта перестала сприйматися як один із видів невиробничого споживання, а стала трактуватися як інвестиції в людський капітал, що не лише приносить прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання. Для молодшої людини здобута освіта визначає сферу професійної діяльності людини, рівень доходу/заробітної плати, конкурентоспроможність і мобільність на ринку праці та навіть обумовлює вибір місця й місцевості проживання. Слід відмітити, що мотиваційні чинники до здобуття освіти (у т. ч. освітньої спеціалізації та освітнього рівня) стають більш прагматичними, орієнтованими на зовнішні елементи достатку (можливість отримання більшого доходу, професійно-кар’єрне зростання, набуття кращого та/або престижного соціального статусу, матеріальне забезпечення нащадків, відтворення соціально-культурного капіталу сім’ї).

Реалії сьогодення демонструють, що соціально-економічне становище в Україні, ускладнене фінансово-економічною кризою, вплинуло на зниження фінансових можливостей населення щодо здобуття освіти та зниження рентабельності освітніх інвестицій у людський капітал, зумовлених складністю пошуку роботи та високим рівнем безробіття молодих фахівців на національному ринку праці. Можна констатувати, що “перенагромадження капіталу освіти” (розуміється перевищення освітнього рівня населення реальним можливостям сфери зайнятості) в Україні викликано кризою в вітчизняній економіці, що зумовила складність працевлаштування та відповідно відсутність професійного середовища прикладання праці та використання набутого трудового, інтелектуального потенціалу у практичній професійній діяльності.

Глобалізаційні процеси зумовили зміни у тенденціях ринку послуг вищої освіти, що проявилось у організаційній доступності здобуття вищої освіти у ВНЗ інших країн та інтенсифікації діяльності останніх з експорту освітніх послуг. В умовах подальшого впливу глобалізації на розвиток соціально-економічних відносин, орієнтованості європейської спільноти на розбудову суспільства знань та за сприяння інформатизації отримала розвиток інтернаціоналізація освіти, що проявилась у активізації міжнародної науково-технічної та освітньої кооперації. Цільові орієнтири реформування вищої освіти спрямовані на забезпечення її конкурентоспроможності на світовому ринку, сприяння рівного доступу до освіти, інноваційну спрямованість наукових досліджень та їх комерціалізацію, збалансованість ринків освітніх послуг і праці.

За даними ОЕСР в системі вищої освіти у світі за межами своїх країн навчається близько 3,0 млн. студентів [1]. Для порівняння, у 2000 р. в світі налічувалося близько 2,0

млн. студентів, що навчаються за кордоном, а їхня прогнозована кількість у 2020 році сягне 5,8 млн. [2].

З кожним роком все більше студентів України обирають можливість навчатися за кордоном, що викликано потребою отримати доступ до інших кращих освітньо-наукових ресурсів, зокрема навчання за унікальною спеціальністю та за прогресивними навчальними технологіями, здобути мовну практику, відчутти нове культурне середовище, реалізувати наміри майбутнього працевлаштування за кордоном або зміни постійного місця проживання.

За даними аналітичного центру “Cedos” у 2013-2014н.р. за кордоном навчалось понад 46 тис. громадян України. При цьому серед найбільш бажаних країн для навчання українців були Польща, Німеччина, Росія, Канада, Чехія, Італія, США, Іспанія, Франція, Австралія, Великобританія [3].

У 2014 році в Україні навчалось близько 57 тис. іноземних студентів (56 933 осіб), що ставить Україну поряд зі Швецією, Нідерландами, Швейцарією, Австрією та Італією. Проаналізуємо чисельність іноземних студентів у ВНЗ I-IV рівнів акредитації України у розрізі країн (табл. 1).

Таблиця 1- Навчання іноземних студентів у ВНЗ I-IV рівнів акредитації України

Країни	2011-2012 н.р.		2012-2013 н. р.		2013-2014 н.р.		2014-2015 н.р.	
	осіб	% до заг.	осіб	осіб	осіб	% до заг.	осіб	% до заг.
ВСЬОГО, в т.ч. з:	42980	100	49044	100	59391	100	56933	100
Китаю	4341	10,1	3180	6,5	2380	4,0	1750	3,0
Індії	2516	5,9	2627	5,4	3587	6,0	3925	6,0
Ірану	905	2,1	679	1,4	408	0,7	286	0,5
Йорданії	2108	4,9	1943	4,0	1814	3,1	1911	3,0
Молдови	895	2,1	885	1,8	1703	2,9	763	1,3
Марокко	1022	2,4	1189	2,4	1509	2,5	1978	3,0
Російської Федерації	2990	7,0	2878	5,9	2930	4,9	1814	3,0
Сирійської Арабської Республіки	1014	2,4	936	1,9	781	1,3	623	1,1
Туреччини	1077	2,5	1004	2,1	1186	2,0	1400	2,0
Туркменістану	6861	16,0	10452	21,3	14053	23,7	13485	23,0
Азербайджан	відсутні дані				7599	12,8	9257	16,0
Грузія	відсутні дані				1517	25,5	895	1,6
Ірак	відсутні дані				2694	4,5	2611	4,0
Нігерія	відсутні дані				3578	6,0	3328	5,0

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [4]

За даними Держстату України у 2014-2015 н.р. найбільшу питому вагу в українських вишах мають студенти із Туркменістану – 23%, Азербайджану – 16%, Індії – 6%, Нігерії – 5%, Іраку – 4%, Китаю, Йорданії, Марокко, Російської Федерації – по 3%, Туреччини – 2%. В Україні збільшується чисельність студентів з Молдови, Марокко, Туркменістану, Індії при одночасному їх зменшенні з Китаю, Ірану.

Порівняння статистичних даних щодо загальних масштабів освітніх потоків наглядно демонструє загальне збільшення міждержавного освітнього обміну, а порівняння масштабів в'їзних та виїзних освітніх міграцій вказує на збереження в Україні додатного міграційного сальдо, хоча є тенденція до зменшення цього розриву. Загалом це свідчить про поступове збільшення залежності функціонування ринку послуг вищої освіти від її експортно-імпортової складової.

Всі відстежені вище тенденції вказують на поступову включеність національної освіти у процеси міжнародної конкуренції, що посилює необхідність своєчасного забезпечення її конкурентоспроможності на засадах відкритості та якості. Відповідно це

створює нові виклики та можливості для вітчизняних ВНЗ. При цьому важливо розуміти, що чим менше національна освіта буде використовувати можливостей, тим більше буде відчувати виклики. Ця обставина вказує на відсутність її вибору у цьому напрямку і однозначність необхідності посилення своєї присутності на міжнародному ринку освітніх послуг. Загальна мета державної політики – збалансування загроз-вигод глобалізації для національної освіти за даними моніторингу масштабів внутрішньої та зовнішньої академічної мобільності, імпорту та експорту освітніх послуг.

Експерти відзначають існуючий потенціал українських ВНЗ, про що свідчить входження у топ-10 у системі міжнародної освіти. Більшість іноземних студентів, що навчаються в українських вишах, опановують медичний фах (понад 16 тис.), а більше ніж 13 тис. іноземних студентів вивчають технічні науки. Фінансові надходження від іноземних студентів, які сприяють розвитку української економіки, склали у 2012/2013 рр. до 4,3 млрд. грн. При цьому вказується на слабкі місця українських вишів – індекс цитованості, академічну репутацію і рівень інтернаціоналізації [5].

До основних чинників, які визначають вибір іноземними студентами країни та навчального закладу, належать: наявність викладання предметів на міжнародних мовах, авторитет країни, репутація ВНЗів, вартість навчання та мешкання, гнучкість програм та порівнянність кваліфікаційних вимог, географічні, торговельні та історичні зв'язки між країнами, активна державна політика в просуванні національних освітніх інститутів у глобальному просторі, а також заходи щодо організаційного, методичного та соціально-педагогічного супроводження іноземних студентів.

З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних ВНЗ на міжнародному ринку освітніх послуг доцільно акцентувати увагу на таких напрямках розвитку: розвиток науки, зокрема у напрямку комерціалізації наукових проектів на засадах державно-приватного партнерства та визначення часток державного та регіонального фінансування освіти та науки, вдосконалення правової бази щодо формування та ефективного функціонування різних форм інтеграції науки й освіти; подальше наближення відповідності ринків освітніх послуг і праці; підвищення рівня академічної мобільності всіх учасників освітнього процесу; підвищення рівня довіри щодо якості освіти іноземних абітурієнтів через здатність формування випускника, конкурентоспроможного на ринках праці різних країн (тобто з посиленою здатністю до професійної мобільності); розширення пропозиції освітніх послуг через використання дистанційної освіти та доступу до отримання спільних дипломів; формування більш сучасної системи якості управління університетами та зокрема її маркетингової функції, яка дозволить донести інформацію іноземним абітурієнтам про конкурентні переваги отримання освіти в українських ВНЗ; розширення доступності до навчання закордонних українців через удосконалення організаційної складової.

Список літератури

1. Никольская Г. К. Международный рынок труда образовательных услуг и его роль в развитии человеческого потенциала / Г. К. Никольская // Труд за рубежом. – 2010. - №112. – С.102-104.
2. Santiago P. Tertiary Education for the Knowledge Society: Social Features, Equity, Innovation, Labour Market, Internationalisation. / P. Santiago, K. Tremblay, E. Basri, E. Arnal. – Paris: OECD, 2008. – Vol. 2. – P. 243.
3. Стадний Є. Кількість студентів-українців за кордоном [Електронний ресурс] / Є. Стадний. – Режим доступу: http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/56_3/4
4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014-2015 навчального року / Державна служба статистики України. – К., 2015. – 166с.
5. Табачник Д. Майже на кожному засіданні уряд розглядає питання освіти та науки: інтерв'ю Міністра освіти і науки [Електронний ресурс] / “Урядовий кур'єр” – 2013. – 155 (5041), 29 серпня. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/statti/4420-dmytro-tabachnyk-majzhe-na-kozhnomu-zasidanni-urjad-rozglydae-pytannja-osvity-ta-nauky>.

УДК 338.242.2

Бірдус Л.В.,

канд. с-г. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,

Бірдус М.А.,

аспірант

ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна академія управління персоналом”

ЄКТС і європейський простір вищої освіти

Сучасні процеси глобалізації зумовлюють новітні тенденції в освіті, що є необхідною передумовою подальшого її розвитку й удосконалення [1-4]. Адже досягти нових результатів у вищій освіті, а також подолати недоліки існуючої системи підготовки фахівців і на цій основі забезпечити конкурентоспроможність випускників та престиж української вищої освіти у світовому освітньому просторі можна лише за умов упровадження нових технологій навчання. Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система (ЄКТС) є інструментом Європейського простору вищої освіти, що допомагає зробити навчання та навчальні курси прозорішими, сприяючи цим поліпшенню якості вищої освіти [5].

У всіх розвинених країнах і регіональних співтовариствах, у тому числі, і в ЄС, освіта розглядається як найважливіший, постійно діючий фактор соціального прогресу. У сучасному світі міжнародний авторитет окремої країни не залежить ні від чисельності населення, ні від величини території, ні від запасів плодючої землі або корисних копалин. Якщо країна не зможе забезпечити себе високопрофесійними спеціалістами, їй не вдасться зайняти гідне місце у глобальній системі розподілу праці. Тому для кожної держави, яка прагне інтеграції у світове співтовариство, розвиток національної системи освіти не менш важливий, ніж підйом економіки і зміцнення демократичних основ політичного життя.

Для розвитку національних систем освіти в кожній країні повинні діяти потужні методологічні центри, роль яких мають узяти на себе провідні університети цих країн. Ідея лягла в основу створення співдружності вузів Європи, які виступають в ролі новаторів тих перетворень, за якими має йти вся Європа.

У квітні 2007 року Україна стала урядовим членом, одним із 18 країн-учасниць Болонського процесу, Європейського реєстру із забезпечення якості (ENQA). Практика європейських країн доводить важливість запровадження національної системи рейтингів ВНЗ. Сталий розвиток Болонського процесу зобов'язує нашу країну завершити реформу вищої освіти. Тому період з 2010-2020 року повинен стати ключовим у реалізації довготермінових стратегій забезпечення сталого розвитку та удосконалення системи вищої освіти України, визнання її у європейському і світовому просторі в контексті забезпечення якості.

Інтеграція системи вищої освіти України в ЄПВО сприяє:

- забезпеченню високого рівня вузівської освіти;
- забезпеченню справедливого доступу до якісної вищої освіти;
- підготовці наукових і науково-педагогічних кадрів, вдосконаленню їх компетенції відповідно до сучасних вимог;
- зміцненню позиції українських університетів на національному, європейському і світовому ринку освітніх послуг та на ринку праці з метою сприяння належному працевлаштуванню випускників;

- покращенню міжнародної прозорості навчальних програм (курсів) і визнанні кваліфікацій підготовки наближених до рамок ЄПВО;
- розробленню рівні вищої освіти – поділ вищої освіти на певні етапи для здобуття певної кваліфікації відповідно до Національної рамки кваліфікацій [2];
- сприянню мобільності студентів та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів у двосторонніх напрямках;
- трансформації мережі вищих навчальних закладів-укрупнення (об’єднання) університетів;
- розвитку українських та світових культурних цінностей.

Практичне здійснення навчального процесу за положенням Болонської конвенції дало можливість з’ясувати переваги та недоліки цієї системи, які є більш-менш загальними для багатьох навчальних закладів України. До переваг зараховують: мобільність, тобто можливість продовжувати навчання в інших країнах, можливість завдяки стандартизації дипломів працювати в інших країнах; вільний вибір предметів студентами; збільшення ролі студентського самоврядування. В свою чергу недоліками називають те, що практично неможливо реалізувати принцип мобільності, відсутня фактична можливість вільного вибору студентами предметів, зменшується доступність освіти, спостерігається погіршення її якості, зменшення навантаження викладачів до 600 год. в рік.

Основна форма навчання в європейських університетах – це самонавчання, точніше так звана консультативно-індивідуальна форма навчання. Необхідна умова запровадження фундаментального освітнього принципу – освіта протягом усього життя. Проте в Україні перехід до такої форми процесу поки що неможливий.

Ще один аспект пов’язаний з функцією викладача. В умовах широкого доступу до інформації функція викладача набуває іншого змісту: ретрансляційні методи репродуктивного характеру відходять у далеке минуле, натомість викладач бачиться навігатором, тим, хто допоможе розставити акценти, проаналізувати недоліки та переваги кожної з них і таким чином підштовхнути до народження самостійного висновку. В Україні поки що неможливо реалізувати таку схему – зменшення аудиторного навантаження викладача та повноцінної оплати його роботи.

Ефективне впровадження передових ідей Болонського процесу, як і будь-яких інновацій, повинно відбуватись з урахуванням та збереженням найкращих вітчизняних надбань та традицій, модернізація української системи вищої освіти повинна відбуватись поступово, без зайвої поспішності. Адже відомо, що перехід від однієї системи до іншої, з одного рівня на інший дуже часто супроводжується кризовими явищами. Ось чому політика щодо Болонського процесу має бути виваженою та обґрунтованою [6]. Такі кроки дозволяють уникнути численних помилок на цьому шляху, а також не лише декларативно, а й реально підвищать якість освіти на всіх її напрямках, що створить сприятливі умови для виходу української вищої освіти на світовий рівень.

Список літератури

1. Закон України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII.
2. Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Національної рамки кваліфікацій” від 23.11.2011 року № 1341.
3. Андрікевич. І.А. Інтеграція освітньої системи України в Єдиний простір вищої освіти (ЄПВО). – Вінницький НТУ. – 2010.
4. Болонський процес і нові шанси університетів // День. – 2007. - №37. – С. 2-3.
5. Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система: довідник користувача/пер. з англ. За ред. Ю.М.Рашкевича та Ж.В.Таланової. – Львів:В-во Львівська політехніка, 2015. – 106 с.
6. Шахов В. Вища освіта України і Болонський процес. – Вінниця: ВДПУ, 2005. – 148 с.

УДК 159.9

Липчанський В.О.,

канд. пед. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту,

Бобочка Т.В., ст. гр. МЕ-13

Кіровоградський національний технічний університет

Психологічна профілактика стресів в студентському середовищі

Стрес є невід'ємною частиною життя сучасної людини. Завдяки йому відбувається пристосування людини до умов зовнішнього середовища, що здійснюється за рахунок універсального комплексу нейрогуморальних реакцій. Особливої уваги в цьому контексті потребує як сфера вищої освіти загалом, так і студентство зокрема. Дана категорія, об'єднуючи різновіковий контингент людей, яких можна диференціювати за рівнем інтелектуальних здібностей, особистісними особливостями, соціальним становищем, віковим критерієм є такою, що найбільше піддається різним видам стресу (емоційним, інтелектуальним, фізіологічним) [1].

Період студентства є важливим для подальшого розвитку особистості і від успішності виконання спектру завдань даного етапу залежить ефективність подальшого розвитку студента, його професійного та особистісного становлення.

Науковці виділяють ряд характеристик, які ілюструють насиченість даного періоду та його особливості.

Так, Ю. О. Самарін відмітив, що у цей період молода людина здійснює вибір своєї майбутньої професійної діяльності, опановує знання, необхідні для цього, а також реалізує себе в інших сферах, відстоює індивідуальність власних переконань. Цей віковий період є основним для формування світогляду особистості і базується на отриманих знаннях, власному життєвому досвіді та їх узагальненні студентом [3]. У дослідженнях Х. Ремшидт даний віковий період тісно пов'язаний з періодом дорослішання і характеризується як сукупність індивідуальних процесів, які пов'язані з переживанням соматичних змін, необхідністю адаптації до них та соціальними реакціями на них.

Потребує уваги спектр соціально-психологічних умов, які впливають на розвиток особистості студента.

До них варто віднести рівень загального інтелектуального розвитку, успішність адаптації до умов ВНЗу, готовність до навчання та домінуючий мотив здобування вищої освіти, наявність сприятливого соціально-психологічного клімату в академічній групі і, відповідно, наявність (відсутність) навиків встановлення і підтримання соціальних контактів. Вступ до ВНЗу призводить до появи в житті колишнього абітурієнта нових способів організації життєдіяльності. Домінування опіки та постійного контролю, які характерні для шкільного режиму навчання, призводить до складнощів у формуванні самовиховання, організації самостійного навчання, а також розвитку інформаційного поля студентів [2].

Опитування студентів дозволяють виділити наступні проблеми і труднощі студентського життя, пов'язані з освітнім процесом, що стають першопричинами стресу: неорганізованість часу роботи й відпочинку (недолік сну); нездані своєчасно чи незахищені лабораторні роботи; не виконані або виконані неправильно завдання; велика кількість пропусків з якого-небудь предмету; відсутність на потрібний момент

курсної роботи або проекту з дисципліни; недостатньо повні знання з дисципліни; низька успішність з певної дисципліни; перевантаження або мале робоче навантаження студента, тобто завдання, яке слід завершити за конкретний період часу; конфлікт ролей, може виникнути в результаті відмінностей між нормами неформальної групи і вимогами формальної організації (викладача).

У цій ситуації студент може відчувати напругу і неспокій, тому що хоче бути прийнятим групою, з одного боку, і дотримувати вимоги викладача – з іншого; відсутність інтересу до дисципліни або запропонованої студенту роботи; погані фізичні умови (відхилення в температурі приміщення, погане освітлення або надмірний шум).

Факторами, що зменшують стресогенність середовища і її негативний вплив на організм, є передбачуваність зовнішніх подій, можливість заздалегідь підготуватися до них, а також можливість контролю над подіями, що істотно знижує силу впливу несприятливих факторів.

Виділяють чотири основні методи боротьби зі стресом: релаксація, протистресовий розпорядок дня, надання першої допомоги при гострому стресі і аутоаналіз особистого стресу. Використання цих методів доступне кожному.

Таким чином, ми бачимо, що стрес у великій мірі є індивідуальним феноменом. Важливим напрямом психологічної допомоги є навчання людини певним прийомам і вироблення навичок самодіагностики та поведінки в стресових ситуаціях, підвищення впевненості в собі і самоприйняття.

Як один з методів самодіагностики можна запропонувати “Тест на навчальний стрес”, розроблений Ю. В. Щербатих [6], що дозволяє визначити основні причини навчального стресу; виявити, у чому проявляється стрес; визначити основні прийоми зняття стресу студентами. Для більш системного уявлення про перспективи реагування психіки студента на стресову ситуацію варто застосувати також “Тест самооцінки стресостійкості” С. Коухена і Г. Вілліансона, який дозволяє людині оцінити рівень своєї стресостійкості (він може бути відмінний, хороший, задовільний, поганий або дуже поганий) [5].

Крім того, безумовно важливими для студентів є практичні навички долаття стресів. Одним з ефективних засобів захисту від стресу є релаксація. Відповідно до теорії Ганса Сельє, автоматична реакція тривоги складається з трьох послідовних фаз: імпульс, стрес, адаптація [4]. Отже, якщо людина хоче спрямувати свої зусилля на збереження психофізичного здоров'я, то на стресогенні подразники стресовий імпульс вона повинна усвідомлено відповідати цілеспрямованою релаксацією.

За допомогою цього виду активного захисту людина може перешкодити впливу стресового імпульсу, затримати його або послабити стрес, запобігши тим самим психосоматичним порушенням у своєму організмі та психіці.

Список літератури

1. Липчанський В.О. Індивідуалізація в процесі професійної підготовки спеціалістів-економістів/ В.О. Липчанський // Збірник доповідей ХЛІІ наукової конференції викладачів, аспірантів та співробітників КНТУ “День науки-2011” (14 квітня 2011 р.) / КНТУ. – Кіровоград, 2011.
2. Локтева С.А. Розвиток особистості і адаптація в студентському середовищі // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2009. – №24 (48) 372 с. – с. 78 – 82.
3. Самарин Ю. А. Психология студенческого возраста и становление специалиста. – Вестник высшей школы. – 1969. – №8. – С. 127 – 130.
4. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М.: Прогресс, 1982. – 124 с.
5. Федорова Е.Е. Адаптация студентов вузов к учебно-профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. Е. Федорова . – Магнитогорск, 2007. - 24 с.
6. Щербатих Ю.В. Влияние показателей высшей нервной деятельности студентов на характер протекания экзаменационного стресса // Журнал ВНД им. Павлова, 2000 № 6, С.959-965.

УДК 338.246.2

Гора А.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Кіровоградський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

Роль закордонного стажування в процесі формування конкурентоспроможності молодих фахівців на сучасному ринку праці

Зростання академічної і наукової мобільності є головною особливістю національних систем освіти і науки в XXI столітті. У багатьох промислово розвинених країнах Європи, Азії, США нормою стали короткострокові і довгострокові стажування старшокурсників, випускників ВНЗ, молодих вчених і фахівців за кордоном. Вони розглядаються як корисний обмін науковими ідеями, дослідницьким і технологічним досвідом. В той же час, і сучасний ринок праці висуває до кандидатів на престижні і добре оплачувані вакансії, як мінімум, дві базові вимоги: високу професійну кваліфікацію та солідний досвід. А такий практичний досвід та ефективний старт власної професійної кар'єри студент може отримати під час вдалого стажування. На відміну від виробничої практики, закордонне стажування (ЗС) має більш тривалий характер, що дає студентам більше шансів проявити себе в професійному плані, пройти кілька технологічних ступенів, набути більше навичок і вдосконалити вже накопичені.

ЗС підвищує рейтинг студентів при подальшому працевлаштуванні завдяки вдосконаленню володіння іноземною мовою, знання звичаїв і культури країни стажування, менталітету людей, що живуть в ній. Після закінчення ЗС він отримує від зарубіжної фірми рекомендацію, яка в подальшому сприяє його працевлаштуванню. ЗС необхідні також працівнику, який претендує на успіх в роботі. Вони надають унікальний досвід по застосуванню на практиці прогресивних міжнародних методик ведення бізнесу, підвищують бізнес-рівень, формують бачення альтернатив. Основними вимогами, що пред'являються до студентів для проходження стажування, є знання іноземних мов, комп'ютерних програм, вміння використовувати ресурси Інтернету, відповідність кваліфікаційним вимогам, зазначеним в договорі, відмінне та хороше навчання, здача всіх заліків та іспитів. Щоб ЗС було ефективним, до нього необхідно готуватися заздалегідь і серйозно. При виборі місця стажування важливо вивчити особливості даної країни, її бізнесу, власні цілі, бажаний результат [1; 2].

Сьогодні ЗС грають важливу роль в розвитку професійних і лідерських якостей фахівця. Серед роботодавців все більше і більше цінуються фахівці, що мають досвід навчання або роботи за кордоном, а в деяких великих компаніях це є обов'язковою умовою при вступі на роботу. Саме тому, керівництву вітчизняних ВНЗ слід звернути свою увагу на організацію ЗС з метою підвищення конкурентоспроможності своїх випускників на сучасному ринку праці.

Список літератури

1. Каленюк І.С. Інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір: економічний вимір: монографія / І.С. Каленюк, О.І. Гонга, М.П. Вербовий, Н.І. Холякко; За заг. ред. д.е.н., проф. Каленюк І.С. – Чернігів: РВК "Деснянська правда", 2011. – 165 с.
2. Филип Дж. Альтбах, Дэвид Энгберг. Международная студенческая мобильность: грядущие перемены // Международное высшее образование. М., 2014, № 77, – с. 17-20.

УДК 331.522

Заюков І.В.,

канд. екон. наук, доцент

Вінницький національний технічний університет

Ткачук О.В.,

канд. екон. наук, доцент

Кіровоградський національний технічний університет

Методичні підходи до забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг регіону

В умовах формування інноваційної моделі економіки особливо важливого значення набувають питання створення ефективних механізмів управління кадровим потенціалом територій. У цьому процесі вагома роль належить питанням створення сучасної практично-орієнтованої системи професійної освіти, яка була б спрямована на підготовку фахівців, здатних до застосування інноваційних технологій, прийомів та методів праці, впровадження інновацій у практичну діяльність.

Впровадження нововведень, високотехнологічних проектів у виробництво, зростання рівня інноваційної активності підприємств і працівників безпосередньо впливають на продуктивність та ефективність праці [5]. За таких умов актуалізується значення забезпечення збалансованості як попиту і пропозиції на ринку праці, так і відповідності підготовки молодих фахівців сучасним реаліям і тенденціям соціально-економічного розвитку.

Економічна криза останніх років доводить, що сучасне суспільство знаходиться під вагомим впливом політичних, технологічних, фінансових важелів як довгострокового, так і короткотермінового характеру. Тому система підготовки кадрів має відповідати критеріям сучасності, гнучкості, можливості адекватно реагувати на кардинальні зміни вимог до кадрового забезпечення структурних змін в економіці [4].

Більшість досліджень у сфері регулювання ринку праці стосуються формування та реалізації активної та пасивної форм державного регулювання. Для цілей регіонального розвитку важливо мати інструментарій впливу місцевих органів влади на задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках, посилення мотивації до легальної і продуктивної праці, активізацію підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення. Для реалізації стратегічного підходу до регулювання ринку праці у регіоні важливо ґрунтуватися на надійному прогнозі зміни вікової структури населення, міграції його вікових груп як всередині країни, так і міжнародного переміщення населення [3].

Серед проблем прогнозування потреби економіки України в робочій силі (за професіями), як відзначає Л.С. Лісогор, слід виділити:

- недостатню увагу до проблем прогнозування розвитку ринку праці з боку соціальних партнерів (держави, роботодавців та найманих працівників);
- відсутність єдиних методичних підходів до прогнозування;
- проблеми інформаційного забезпечення прогнозування потреби економіки в робочій силі (за професіями) [2].

Основними завданнями управління розвитком ринку праці регіону є: забезпечення поточних і перспективних кадрових потреб у розрізі районів та населених пунктів областей; підготовка закладами професійної освіти фахівців у відповідності до

кількісних та якісних вимог роботодавців; підвищення якості й конкурентоспроможності вищої освіти і професійної підготовки кадрів регіону; забезпечення економії витрат на виплату допомоги з безробіття регіональними центрами зайнятості; задоволення основної та додаткової потреби в кадрах у поточній і стратегічній перспективі для роботодавців області; забезпечення гідної оплати праці й гарантованої можливості працевлаштування для молодих фахівців.

Забезпечити збалансованість ринків праці та освітніх послуг регіону можливо на основі врахування таких аспектів:

- рівень забезпеченості галузей і територій фахівцями;
- поточна та середньострокова потреба у фахівцях в розрізах спеціальностей і професій за галузями й територіями регіону;
- фактори впливу на формування загальної і додаткової потреби у фахівцях в галузевому, регіональному розрізах та за видами економічної діяльності (обсяги виробництва, обсяги інвестицій, чисельність зайнятих, рівень безробіття, вікова структура працюючих, рівень заробітної плати, демографічний аспект);
- очікувані зміни в динаміці пропозиції фахівців на ринку праці за галузями економіки, в територіальному розрізі;
- пропозиції роботодавців щодо кількості та якості підготовки фахівців за напрямками і спеціальностями.

Задля формування ефективної методики прогнозування потреби в кадрах, яка б найбільш повно враховувала сучасні вимоги до даного процесу, доцільно використати:

- по-перше, вітчизняний досвід у цій сфері (ретроспективний аналіз окремих позитивних аспектів визначення обсягів підготовки фахівців за умов планової економіки й витратного підходу до фінансування закладів професійної освіти);
- по-друге, сучасні методичні підходи до визначення потреби у фахівцях вітчизняних науковців та фахівців країн пострадянського простору, оскільки рівень соціально-економічного розвитку й умови життя останніх є порівняно більш наближеними до умов нашої країни (у т.ч. конкурсний підхід до розміщення замовлень на підготовку фахівців);
- по-третє, досвід розвинених країн світу (контрактний підхід, гранти на навчання тощо).

Основні етапи реалізації методики забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг регіону:

I етап. Розробка комплексної методики прогнозування поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному та якісному вимірах (кількісна оцінка – залежно від прогнозованого рівня розвитку видів економічної діяльності територій, складання балансу трудових ресурсів; якісна оцінка – врахування вимог до компетенції персоналу внаслідок активізації інноваційної діяльності, створення нових високотехнологічних робочих місць тощо).

II етап. Визначення поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному вимірі (методи: штатний метод – уніфіковані штатні розклади і нормативи у межах галузі; нормативний метод – коефіцієнти насиченості фахівцями на 1000 працюючих у галузі; дослідний метод – врахування досвіду розвинених країн світу; розрахунково-аналітичний метод – екстраполяція професійно-галузевої матриці; соціологічний метод – постійний моніторинг попиту на професії й фахівців; балансний метод – складання балансу трудових ресурсів на підставі визначення попиту (основна і додаткова потреба у фахівцях) та пропозиції (чисельність безробітних та їх працевлаштування) на ринку праці; нормативний метод – нормативи забезпеченості населення різними видами соціальних послуг (наприклад, у медицині,

освіті); метод, що базується на визначенні очікуваної продуктивності праці – дозволяє визначити потребу у фахівцях за умов різної продуктивності праці (за умов енергосировинного чи інноваційного сценарію розвитку економіки регіону); програмно-цільовий метод – врахування додаткової потреби у фахівцях унаслідок будівництва нових об’єктів чи розширення потужностей на певній території) [1, с. 41-42].

III етап. Визначення перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у якісному вимірі (зміна вимог до професійних якостей фахівців на підставі компетентнісного підходу, формування сучасних освітніх і професійних стандартів спільно представниками органів державної влади, роботодавців, закладів професійної освіти тощо).

IV(a) етап. Укладання договорів на підготовку фахівців за професіями і спеціальностями згідно з прогнозними потребами.

IV(б) етап. Підвищення якісного рівня підготовки фахівців (створення сучасних систем управління якістю освіти; активізація наукової роботи та підтримка талановитої молоді (гранти, премії, конкурси тощо); внесення змін до планів і програм підготовки фахівців згідно з очікуваннями роботодавців; залучення керівників, провідних фахівців підприємств, установ до викладання професійно-орієнтованих навчальних дисциплін; надання можливості проходження студентами реальної виробничої і переддипломної практики тощо).

V етап. Створення умов для залучення молодих фахівців на підприємствах області (оплата й умови праці, соціальна інфраструктура, можливості професійного і кар’єрного зростання).

VI етап. Працевлаштування підготовлених фахівців відповідно до укладених договорів за територіями регіону.

VII етап. Оцінка результативності здійснених прогнозів кадрових потреб та внесення коректив за необхідності.

Отже, у сучасних умовах нагальною необхідність у розробленні та реалізації комплексної методики прогнозування поточних і перспективних потреб у фахівцях за професіями і спеціальностями у кількісному та якісному вимірах, що дозволить підвищити рівень кадрового забезпечення підприємств, установ та організацій області у поточній і стратегічній перспективі.

Список літератури

1. Левченко О.М. Методичні засади прогнозування потреби у фахівцях із вищою освітою в Україні / О.М. Левченко, Н.В. Ушенко, О.В. Ткачук // Управління соціально-економічними системами [монографія]; за ред. Антошкіної Л.І., Ушенко Н.В. – Донецьк: “Юго-Восток, Лтд”, 2013. – С. 36-43.
2. Лісогор Л. С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 54-56.
3. Матвіїшин Є. Г. Застосування моделі демографічного прогнозування для регулювання ринку праці у регіоні / Є. Г. Матвіїшин // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 33. – С. 302-311.
4. Міненко В. Л. Державне регулювання формування конкурентоздатної робочої сили в умовах поглиблення міжнародного поділу праці / В. Л. Міненко // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 409-416.
5. Сторожук О.В. Інноваційна складова розвитку трудового потенціалу машинобудівної галузі України / Т. А. Немченко, О. В. Сторожук // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2013. – Вип. 24. – С. 106-117.

УДК 338.246.8

Levchenko Olexandr,
Doctor of Economic Sciences, Professor
Kirovohrad National Technical University
Haidoura Hani,
Ph.D,
American University of Culture & Education (AUCE), Lebanon

The effects of key factors on parent's decision in choosing a private school and their impact on student's enrollment

The purpose of this study is to examine the factors that influence parents' decisions to enroll and keep their children in private schools. The number of private schools in Lebanon has grown significantly over the past years despite evidence that academic performance is lacking and, at best, matches that of public schools; therefore, the importance of this study lies in understanding the motivations for private school enrollment. Five parents from “Collège Notre Dame du Perpétuel de Secours” were interviewed by telephone and asked to describe the importance of their school characteristics and especially how school's location, cost and quality of education had influenced their school's choice. This study will use parental attitudes and priorities towards school characteristics to help determine what motivates parents to pull children out of governmental schools and enroll them in private schools. Given that, as part of the survey, parents were asked to tell the importance of different factors that could affect their choice of private school's enrollment. Interviews with two private school – “Collège Notre Dame du Perpétuel de Secours” and “Ste. Thérèse School” – principals and administrators will also provide more data from their long experience, about factors that could influence the parent's choice of a private school.

Several researches had shown that in Lebanon, Private schools could provide more knowledge, skills development and human capabilities, better than in public schools. Therefore, parents will be looking for the best private school to ensure the best educational environment for their child. This research examines the factors considered by parents when deciding to enroll their child in private schools. Based on literature review, some eight factors have been identified, but this research only deals with three which are the school's location, its cost and its quality of education. Analysis shows that the majority of parents prefer private schools because of its very high good quality of education. Lowering private school fees or distance or raising the quality of education raises private school students' enrollments. In Lebanon, the strong demand for private schools is consistent with evidence of greater language and scientific courses achievement in private schools than in public schools, thus the academic performance of the school was placed the first in preference. The school's location including its environment and facilities is the second factor considered by parents and the third factor was the school's cost.

The major aim of this study was to examine the two following research questions:

How do the geographic location, price and quality of education affect parental decisions in choosing private schools?

How should a private school improve the factors mentioned above to increase the student's?

A literature review's based study has been approved to recognize the factors influencing the parents' decision to send their children to private school. Several studies have shown different opinion regards to the subject.

According to Rick Newberry, and based on his experiences, nine factors contribute to the enrollment growth in a private and Christian school. These factors are: leadership; quality school experience; vision and school improvement; faculty and staff; parent satisfaction; reputation; demographics, location and prices; competition; Marketing and Enrollment Plan/Strategies [1]. In addition, Newberry suggested that Quality school experience is one of the most important factors in school growth because parents are investing significant resources to give their child the best education, that's why in order to increase the school's enrollment, an integration of a high quality experience is a must. Location, demographics and the tuition price will have also a significant impact on enrollment because to grow the tuition price should be affordable to the existed families in your community and specifically in the area where the school is. Parent satisfaction will first lead to a strong retention and secondly, the satisfied parents will positively talk about your school with their friends which also increase the rate of the students' enrollment. Reputation created by the experiences of students, parents, staff, donors and graduates could also affect enrollment. Faculty and staff should be very connected with parents in a positive way, and the vision, drive and personality of the leadership will both affect the enrollment. Finally, Newberry mentioned that marketing and enrollment plan strategies will have an effective affect on the enrollment in the face of the increased competition between private schools.

As founded by West, that exam results and the reputation of schools are key features directing parents' school selections [2]. The demographics characteristics of parents such as their level of education affect their reasons in choosing the appropriate private school for their children. Thus, parent's profession, their education, the environment of education, the smaller size of classes at private schools, teacher student ratio, etc and many other factors, could influence the decision of parents in the selection of private school [3]. The study of these authors had shown eight factors influencing parent's decision in choosing private schools which are: Social Background/Status, Income Level, School Syllabus, School Environment/Facilities, School Performances, Location, Teachers' Quality and Distance.

Quantitative research can be used to identify problem based on a theory's testing, measured with numbers and analyzed using graphics, tables, etc. In contrast, Qualitative research's goal is to understand a certain human or social problem from different perspectives. The qualitative research involves talking with individuals in their ordinary location.

The use of the two methods (quantitative and qualitative research) will offer the study a quantifiable look and a more general view of a particular phenomenon.

Primary research is defined as realistic because the researcher will use scientific method to collect specific and new data for his study.

Secondary research is defined as an analysis and interpretation of primary research. Thus, this is a collecting primary research relevant to the topic and an interpretation of the primary research found, to obtain result and explain it.

Based on the above findings and conclusions, the following recommendations were made to increase the enrollment in a private school, and especially in the two chosen private schools for the study.

The sustained viability of College NDPS and Ste. Thérèse School, is extremely dependent on the degree to which these schools can adjust and effectively respond to the ever changing environment, and the scientific and technological evolution. Thus, these two private schools must compete with an ever widening variety of options open to parents for educating their children, by improving their recruitment and enrollment strategies to address not only

regional issues and concerns, but each must also address its own particular and exceptional needs. The research process undertaken pointed the importance of the school's cost, location and quality of education in increasing the school's enrollment and it had also shown the importance of the extracurricular activities and the relationship between parents, teachers and all school's staff on affecting the choice of parents when deciding which school their children should attend. Hence, these five factors were the most influential in determining enrollment trends and patterns for both private schools.

The College NDPS should do its best to provide extracurricular activities to students, such as creating sports teams like basketball team for its students. NDPS should also create a committee that organizes several activities to reinforce students' and parents' engagement with the school, and follow-up different kind of competitions prepared in Lebanon between private schools, which could increase the commitment and the motivation of the students, and make the school's name more familiar and promote its reputation.

Ste. Thérèse School should prepare financial activities to support its fund, so it could be more helpful with the parents that don't afford to pay all the tuition, and to maintain its sustainability. This school should also work on its environment by renovating its classrooms and playground, in a way to be more comfortable and attractive for students' parents.

Each of these schools should study the surrounding schools that may affect its students' enrollment, to explore what strategy is the best to take, so they can add features that give the school a unique identity and specialty.

To be more popular and well known, both studied schools should use the marketing strategy. To do so, they should create a content that attracts their targeted parents and/or students, and can be found on Google and in social media. This content should make the school's blog and website alive, and should be aiming to solve problems and answering questions that the targeted parents are searching for online. It should also contain appropriate data and general terms, to inform those who don't know about the school and that are looking for a good private school in a particular area. Moreover, the most marketing tools for today's marketing are the website and the school's facebook page, which are considered as the provider of news, activities and information about the school.

Furthermore, these schools could prepare activities in their area for example a festive day or a kermes to promote its school geographically. Many cheap forms of promotional activities could be considered by the school like newspaper inserts, brochure distribution, etc.

Finally, the principal must think out of the box and study with all the school's staff how to motivate the students, the teachers, the administrators and of course the parents, to increase their productivity and engagement to the school, which will be reflected to the community and encourage others to come and join the school.

References

1. Newberry, R. Nine Factors that Affect School Enrollment Growth [Online] / Rick Newberry. – 2012. – Available at: <http://www.enrollmentcatalyst.com> [Accessed 13 April 2016].
2. West R. Theories of addiction society for study [Online] / R. West et al. // Volume 96, Issue 1, pages 3-13, January 2001. – Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/add.2001.96.issue-1/issuetoc>.
3. Yaacob N. A. Factors Influencing Parents' Decision in Choosing / Noor Alyani Yaacob, Mariana Mohamed Osman, Syahirah Bachok. – 2014. – 244 p.

УДК 377.36

Коваленко Н.О.,

канд. пед. наук, доцент кафедри менеджменту, економіки та права
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

Модель впровадження менеджменту якості освіти у процес професійної підготовки операторів особливо складних систем управління

Стрімка глобалізація ринків та пов'язаний з цим процес загострення конкуренції накладає на систему освіти проблеми небачених масштабів. Вистояти у жорсткій конкурентній боротьбі на ринку послуг у сфері вищої освіти навчальні заклади України не зможуть без впровадження системи менеджменту якості освіти, відповідної до вимог міжнародних стандартів ІСО серії 9000 та без участі в національних конкурсах якості і ділової досконалості на базі Європейської моделі.

Загально визнаним є той факт, що від якості вищої освіти в країні залежить її майбутнє, оскільки система вищої освіти формує найважливіше багатство держави – людський потенціал. Тому цілком справедливим є твердження, що підвищення якості вищої освіти для майбутніх фахівців туристичного напрямку та його вплив на розвиток економіки повинно стати стратегічним національним пріоритетом України.

Більшість науковців і практиків, які працюють у галузі освіти, вважають центральною проблемою реформування освіти саме підвищення її якості.

Головним сьогодні є усвідомлення цієї проблеми, розуміння того, що таке якість освіти, чим вона визначається та від чого залежить, як її можна підвищити та чому з таким утрудненням просувається цей процес у вищих навчальних закладах, які здійснюють професійну підготовку фахівців з туризму.

Аналіз системи освіти фахівців з туризму дозволив визначити та конкретизувати проблемні аспекти відсутності менеджменту якості у ВНЗ, а саме відсутність: системи якості, системи забезпечення, системи менеджменту якості з підготовки спеціалістів.

Можна виділити низку причин, які стримують роботу у сфері якості вищої освіти. Головна із них – перегляд самого поняття “якість” стосовно вищої освіти та навчального закладу. Якість вищої освіти традиційно пов'язується із змістом і формою навчального процесу. Зміст навчального процесу, як правило, базується на кваліфікації і досвіді викладачів. Але швидкоплинність змін, що відбуваються у світі, примушує переглянути усталені погляди. У цьому сенсі не можуть залишатися осторонь від процесу змін ані структура, ні форма навчального процесу. Це означає, що нові уявлення щодо якості будуть пов'язані не з “косметичною адаптацією” вузу до нових умов, а з необхідністю глибокої перебудови основ його діяльності.

Аналіз останніх публікацій. Аспектам професійної підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ для сфери туризму присвячена значна кількість теоретичних та практичних напрацювань вітчизняних й зарубіжних вчених Є. О. Алілуйко, І. В. Зоріна, В. О. Квартальнова, питаннями організації навчально-виховного процесу в закладах туристського профілю займались В. О. Квартальнов, Л. І. Поважна, Н. А. Фоменко, систему менеджменту якості освіти досліджували М. І. Згуровський [2], Г. І. Калінічева [3], В. Г. Кремінь [1, 5], Ю. В. Якіменко [11].

У той же час, незважаючи на накопичені наукові здобутки та значний практичний досвід у сфері професійної підготовки фахівців з туризму й менеджменту

якості освіти у ВНЗ, досліджувана проблема удосконалення системи підготовки фахівців шляхом впровадження системи менеджменту якості освіти на даний час, незважаючи на запит практики, ще не вирішена. Зважаючи на актуальність проблеми було обрано напрямок дослідження у статті.

Стаття присвячена пошуку механізму впровадження менеджменту якості освіти у процес професійної підготовки фахівців туристичного напрямку.

Модернізація освіти в Україні зумовлена процесами глобалізації, інтернаціоналізації світового господарства, інтеграції європейської спільноти, соціально-економічними та політичними змінами в нашій державі. Сучасні тенденції розвитку неперервної освіти – освіти впродовж життя, інтенсифікація життєдіяльності, нові соціально-економічні умови, зміни на ринку праці спонукають до розробки перспективних моделей підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних забезпечувати прогресивний поступ суспільства. Підготовка фахівців для сфери туризму є важливою складовою вітчизняної системи освіти. Концептуальні ідеї щодо змісту та організації професійної підготовки майбутніх фахівців для сфери туризму базуються на положеннях Конституції України, Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про внесення змін до Закону України “Про туризм”, а також Національної доктрини розвитку освіти та Державної програми розвитку туризму.

Один із можливих шляхів, що дозволить вузам, які готують фахівців туристичного напрямку вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі на ринку послуг у сфері вищої освіти, є розробка та запровадження систем менеджменту якості відповідно до вимог міжнародного стандарту 180 9001-2000 “Системи менеджменту якості. Вимоги”.

Цей стандарт базується на 8 принципах тотального менеджменту якості (ТОМ) та містить універсальні вимоги до систем якості. Він придатний до застосування в усіх галузях, на будь-яких підприємствах, установах і організаціях і спрямований на забезпечення якості і підвищення задоволеності споживачів. У сфері вищої освіти споживачами можна вважати курсантів, їх батьків, організації, які приймають на роботу випускників, суспільство в цілому.

При цьому слід розуміти, що система якості може лише допомогти вузу у досягненні згаданих очікувань і є одним із засобів для досягнення цілей, що стоять перед організацією, але сама по собі система якості не здатна привести до покращення навчального процесу або якості навчальних послуг, вона не може вирішити усіх проблем вузу. Її впровадження означає лише застосування системного і систематичного підходу для досягнення бізнес-цілей вузу.

Один із можливих шляхів, що дозволить вузам вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі на ринку послуг у сфері вищої освіти, є розробка та запровадження систем менеджменту якості відповідно до вимог міжнародного стандарту 180 9001-2000 “Системи менеджменту якості. Вимоги”.

Цей стандарт базується на 8 принципах тотального менеджменту якості (ТОМ) і містить універсальні вимоги до систем якості. Він придатний до застосування в усіх галузях, на будь-яких підприємствах, установах і організаціях і спрямований на забезпечення якості і підвищення задоволеності споживачів.

У сфері вищої освіти менеджменту туристичного напрямку споживачами можна вважати студентів, їх батьків, організації, які приймають на роботу випускників, суспільство в цілому. Саме системи якості виявилися тим інструментом, який дозволив вищим учбовим закладам, що їх впровадили, досягти високого ступеня довіри і стійкої прихильності споживачів до їх послуг.

Як свідчить світова практика, впровадження систем якості у вищих навчальних закладах дозволяє вузу: суттєво покращити та оптимізувати свою бізнесову діяльність і

підвищити результативність і ефективність роботи; посилити акцент на меті своєї діяльності і досягненні очікувань споживачів; досягти і стабільно підтримувати високу якість своїх послуг для задоволення потреб і вимог споживачів; збільшувати задоволеність споживачів; досягти впевненості, що очікуваної якості досягнуто і вона постійно підтримується; забезпечити докази для споживачів та потенційних споживачів відносно того, що вуз здатний зробити для них; відкрити нові можливості або зберегти вже завойовані сегменти ринку послуг у сфері вищої освіти; отримати визнання з боку замовників через процедуру сертифікації; брати участь у тендерах, у тому числі міжнародних, щодо надання освітянських послуг на вигідних умовах. При цьому слід розуміти, що система якості може лише допомогти вузу у досягненні згаданих очікувань і є одним із засобів для досягнення цілей, що стоять перед організацією, але сама по собі система якості не здатна привести до покращення навчального процесу або якості навчальних послуг, вона не може вирішити усіх проблем вузу. Її впровадження означає лише застосування системного і систематичного підходу для досягнення бізнес-цілей вузу.

Незалученість українських вузів до впровадження передових методів управління якістю, таких як розроблення систем якості відповідно до вимог міжнародних стандартів 150 серії 9000 та участі у національних конкурсах якості і ділової досконалості на базі Європейської моделі вже в найближчому майбутньому може негативно позначитися на їх конкурентоспроможності в умовах глобалізації та жорсткої конкуренції.

Необізнаність українських вузів з принципами ТОМ вимагають проведення в Україні широкої ознайомлювальної кампанії у сфері вищої освіти для розповсюдження інформації з питань якості. Актуальним для України є започаткування пілотного проекту за підтримки Консорціуму із удосконалення менеджмент-освіти в Україні (CEUME) щодо впровадження і сертифікації систем якості відповідно до вимог міжнародного стандарту 180 9001 версії 2000 року в одному із вищих учбових закладів України.

В рамках проекту має бути вирішено низку завдань, зокрема: підготовка ряду вузів до впровадження систем управління якістю; розроблення, впровадження та сертифікацію системи управління якістю одного вузу; підготовка методики розроблення і впровадження систем управління якістю у вузах з використанням сучасних інформаційних технологій за методологією ЮЕРО та ОРВ; проведення циклу навчальних семінарів і розповсюдження інформації з питань ТОМ серед вузів України; підготовка і проведення міжнародної конференції з питань менеджменту якості у сфері вищої освіти.

Список літератури

1. Вища освіта України і Болонський процес: Навчальний посібник / За редакцією В. Г. Кременя. – Тернопіль: Навч. книга – Богдан, 2004. – 171 с.
2. Згуровський М.І. Основні завдання вищої освіти України щодо реалізації принципів Болонського процесу та забезпечення вимог сфери праці / М. Згуровський // Вища школа. – 2014. – №5-6. – С. 54-61.
3. Калінічева Г. І. Модернізація системи вищої освіти України в контексті національних пріоритетів ХХІ століття / Г. І. Калінічева // Вісник Черкаського університету: науковий журнал – Вип. 154. – Черкаси: Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, 2014. – С. 23-29.
4. Кісіль М. В. Система зовнішньої оцінки якості вищої освіти в Англії / М. В. Кісіль // Нова парадигма : журн. наук. пр / гол. ред. В. П. Бех. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. – Вип. 53. – С. 32-38.
5. Кремень В. Модернізація вищої школи України в контексті принципів Болонської декларації / В. Кремень // Вища школа. – 2014. – №5-6. – С. 32-39.

UDK 37.014.5

Kotenko Tatiana,

PhD in Economics, associate Professor
Kirovohrad National Technical University

The modern development of higher education in the EU

Tertiary education in the European Union (EU) – provided by universities and other higher education institutions – is the level of education following secondary schooling. It is seen to play an essential role in society, by fostering innovation, increasing economic development and growth, and improving more generally the wellbeing of citizens. Some European universities are among the most prestigious in the world.

Unlike school pupils, a relatively large number of students in tertiary education are mobile and study abroad.

Bachelor's, Master's and Doctoral levels of tertiary education are found in all EU Member States, while short-cycle tertiary education, which are typically practically-based and occupationally-specific to prepare students for the labour market, is not part of the education system in Bulgaria, Estonia, Greece, Lithuania, Portugal and Romania, nor in Liechtenstein or the former Yugoslav Republic of Macedonia. It is also quite uncommon in several others, for example in Germany.

Participation by level In the EU-28 there were 19.6 million tertiary education students in 2014, of which 7.5 % were following short-cycle tertiary courses, 60.7 % were studying for Bachelor's degrees, 28.1 % for Master's degrees and 3.7 % for Doctoral degrees.

In 2014, more students were studying for Bachelor's degrees than for any other level of tertiary education in all EU Member States. Indeed, France and Austria were the only Member States where fewer than 50 % of all tertiary students were studying for Bachelor's degrees. By contrast, in Lithuania, more than three quarters of tertiary students were studying for Bachelor's degrees and this share rose to more than four fifths in the Netherlands and peaked at 89.2 % in Greece, although an even higher share (93.8 %) was recorded in the former Yugoslav Republic of Macedonia.

Less than one fifth of tertiary students were studying for Master's degrees in 2013 in Finland, the United Kingdom, Belgium, the Netherlands, Ireland and Latvia, with this share falling below one tenth in Greece, as well as in Turkey and the former Yugoslav Republic of Macedonia. By contrast, more than one third of tertiary students were studying for Master's degrees in Germany, Croatia, France, Slovakia, Luxembourg and Italy.

In 2014, the highest proportion of tertiary students studying for Doctoral degrees among the EU Member States was 7.7 % in Germany, although higher shares were recorded for Liechtenstein (9.8 %) and Switzerland (8.1 %) among the non-member countries. The lowest shares of doctoral students in total tertiary education were observed in Member States where higher educational institutions have only quite recently been established and are in the process of being expanded, for example in Luxembourg (0.5 %) and Malta (0.1%).

Relative to the size of the population, the number of tertiary graduates in science, mathematics and computing rose almost uninterrupted between 2003 and 2013.

The gap between male and female graduates in these fields remained relatively constant throughout the period 2003–2013.

There were 1.4 million people teaching in tertiary education in the EU-28 (excluding Denmark and Estonia; 2012 data for Luxembourg) in 2014, of which 83.9 thousand provided short-cycle tertiary courses. More than one quarter (26.7 %) of the tertiary education teaching

staff in the EU-28 were located in Germany, with just over one tenth each in Spain (10.9 %) and the United Kingdom (10.5 %).

Data on public expenditure tertiary education as a share of gross domestic product (GDP) are available for 26 of the EU Member States. This ratio ranged in 2014 from 0.7 % in Bulgaria to 2.1 % in Finland (excluding short-cycle tertiary) and 2.3 % in Denmark. In the EU-28 (excluding Greece and Luxembourg), public expenditure on tertiary education was equivalent to 1.3 % of GDP in 2014.

Since the introduction of the Bologna process a major expansion in higher education systems has taken place, accompanied by significant reforms in degree structures and quality assurance systems. However, the financial and economic crisis affected higher education in different ways, with some EU Member States investing more and others making radical cutbacks in their tertiary education spending.

While the Bologna process put in motion a series of reforms to make European higher education more compatible, comparable, competitive and attractive for students, it is only one strand of a broader effort concerning higher education. To establish synergies between the Bologna process and the Copenhagen process (for enhanced European cooperation in vocational education and training), the European Commission and EU Member States have established a European qualifications framework for lifelong learning (EQF).

Higher education institutions are crucial partners in delivering the EU's strategy to drive forward and maintain growth: the Europe 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth has set a target that 40 % of people aged 30–34 in the EU should have a higher education qualification by 2020. Improving the performance of education and training systems at all levels and increasing participation in tertiary education is also one of the integrated economic and employment guidelines that were revised as part of the Europe 2020 strategy.

The strategic framework for European cooperation in education and training (known as ET 2020), was adopted by the Council in May 2009. It sets out four strategic objectives for education and training in the EU: making lifelong learning and mobility a reality; improving the quality and efficiency of education and training; promoting equality, social cohesion and active citizenship; and enhancing creativity and innovation (including entrepreneurship) at all levels of education and training. This strategy set a number of benchmarks to be achieved by 2020, including the above-mentioned target that the share of 30–34 year olds with tertiary educational attainment should be at least 40 %. Two supplementary benchmarks on learning mobility were adopted by the Council in November 2011, including one that, by 2020, an EU average of at least 20 % of higher education graduates should have had a period of higher education-related study or training (including work placements) abroad, representing a minimum of 15 European credit transfer and accumulation system (ECTS) credits or lasting a minimum of three months. Another benchmark on employability was added in May 2012: namely, that by 2020, the share of employed graduates aged 20–34 having left education and training no more than three years before the reference year should be at least 82 %.

The EU actively support the program “training for life” that includes and exploratory nature, aims at improving the transnational, cross-sectoral and mediterranean mobility.

The Erasmus programme was one of the most well-known European programmes and ran for just over a quarter of a century; in 2014 it was superseded by the EU's programme for education, training, youth and sport, referred to as “Erasmus+”. In the field of higher education, Erasmus+ gives students and academic staff the opportunity to develop their skills and boost their employment prospects. Students can study abroad for up to 12 months (during each cycle of tertiary education). Around two million higher education students are expected to take part in Erasmus+ during the 2014–2020 period, including 25 thousand students in joint masters' programmes.

The program “Horizon 2020” brings together all existing EU programmes for funding research and innovation, including the framework programme for research, framework programme for competitiveness and innovation and the activities of the European Institute of innovation and technology (“ELITES”).

Europe needs to attract the best scientists from around the world in order to remain competitive and consolidate the European research area. From this point of view, the activities of the Foundation Maria Sklodowska-Curie (MSCA) is a key EU instrument to attract researchers to Europe from all over the world, through the provision of mobility grants to researchers of any nationality.

The goal of the program MSCA is to support the career development and training of researchers (with a focus on innovation skills in all scientific disciplines through worldwide and cross-industry mobility. To do this, MSCA provides grants at all career stages of researchers – from graduate students to experienced researchers – and encourage transnational, intersectoral and interdisciplinary mobility. The programme funds worldwide and cross-sector mobility that implements excellent research in any field (a “bottom-up” approach).

MSCA will become the main EU programme for doctoral training. Since the founding in 1996, the Foundation Maria Sklodowska-Curie, the programme benefited over 65,000 fellows of more than 130 nationalities, 30% of them outside Europe. This activity will further develop in the framework of “Horizon 2020”.

There are MSCA grants for all stages of a researcher’s career, from PhD candidates to highly experienced researchers, which encourage transnational, intersectoral and interdisciplinary mobility. The MSCA will become the main EU programme for doctoral training, financing 25,000 PhDs.

Endowing researchers with new skills and a wider range of competences, while offering them attractive working conditions, is a crucial aspect of the MSCA. In addition to fostering mobility between countries, the MSCA also seek to break the real and perceived barriers between academic and other sectors, especially business. Several MSCA initiatives promote the involvement of industry etc. in doctoral and post-doctoral research.

There are four main types of MSCA: research networks (ITN): support for Innovative Training Networks that develop new researchers; individual fellowships (IF): support for experienced researchers undertaking mobility between countries, with the option to work outside academia; research and Innovation Staff Exchanges (RISE) for international and intersectoral cooperation; co-funding of regional, national and international programmes that finance research training or fellowships involving mobility to or from another country

Net4Society was originally founded in 2008 during the 7th European Research Framework Programme (FP7, 2007-2013) as the network of National Contact Points for Socio-Economic Sciences and the Humanities (SSH). Since the start of Horizon 2020, the new European Framework Programme for Research and Innovation (2014-2020), Net4Society is composed of National Contact Points for the Societal Challenge 6 “Europe in a changing world: inclusive, innovative and reflective societies” – a programme part of Horizon 2020 that is to a large extent driven by SSH research aspects.

It should be noted that EU countries always pay great attention to the development of education throughout life. In this context, Ukraine uses its experience and participates in various EU programmes with the aim of increasing competitiveness of scientific achievements and to attract additional financial resources.

Referencies

1. Source: Statistics Explained // <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-14-005>
2. European Commission // http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/about-msca/actions/index_en.htm

УДК 351:331.108.45

Левченко А.О.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту
Горпинченко О.В.,
асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Державне регулювання безперервної освіти для дорослих в Україні

В умовах формування в Україні економіки інноваційного типу особливої актуальності набувають процеси нагромадження інтелектуального капіталу та безперервного розвитку працівників. У практиці розвинених країн світу широко використовуються можливості інтеграції освітньої та наукової сфер як таких, що є ключовими для забезпечення інноваційного типу економіки.

Інтеграція України до Європейського співтовариства вимагає дослідження специфіки та розвитку безперервного навчання працівників з метою реформування національної системи освіти, регулювання питань взаємодії держави, роботодавців та найманих працівників.

Концепція навчання впродовж життя передбачає необхідність і можливість здобування на кожному життєвому етапі тих блоків інформації, які необхідні людині для отримання своєї професійної компетентності на високому рівні. Модернізація управління освітою з урахуванням положень концепції навчання впродовж життя сприятиме покращанню якості й ефективності системи освіти, для того щоб забезпечити потреби людей у навичках і компетентностях, відповідних вимогам сучасного ринку праці, ґрунтованого на знанні, та здійснити повноцінне входження України до єдиного освітнього простору.

Навчання впродовж життя ґрунтується на чотирьох основах: можливість працевлаштування, пристосовування, підприємництво, рівні можливості [1].

Меморандум Європейської Комісії (2000) визначив шість пріоритетів розвитку навчання впродовж життя [2]: базові вміння; інвестиції в навчання; інноваційна педагогіка; визнання цінності знань; інформація, профорієнтація і консультування; наближення можливостей навчання до тих, хто навчається. Основні положення концепції навчання впродовж життя закріплено в документах Європейського Союзу (ЄС).

У документах ЄС навчання впродовж життя здійснюється на рівнях [3]: національному – передбачається досягнення різноманітних цілей (економічних, соціальних, політичних, культурних, персональних); інституційному – визначення в рамках положень місії та університетських планів, створення відповідних університетських структур; університетських підрозділів – взаємозв'язок між концепцією навчання впродовж життя та університетськими програмами.

Цілісна система управління освітньою діяльністю в Україні не завжди враховує такі необхідні складові: неформальна освіта; взаємозв'язок, органічне поєднання загальної та професійної освіти; різноманітність змісту, засобів, форм і методик; гнучкість, відкритість і одночасно – певний консерватизм освіти; час отримання освітніх рівнів і географічне розміщення закладів освіти. Система управління має забезпечити дорослій людині можливість вільного вибору, рівноправної та

рівнозначної оцінки і визначення освіти (результатів освіти) не за способами її одержання, а за фактичними результатами.

Аналіз нормативно-правових документів свідчить про недостатнє забезпечення у сфері безперервної освіти дорослих. Регулювання цього питання в Україні відбувається за рахунок: Конституції України, законами України “Про освіту”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про загальну середню освіту”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, Національною доктриною розвитку освіти, Програмою “Освіта XXI століття”.

Сьогодні всі розвинуті європейські держави мають належне нормативне забезпечення навчання протягом життя, де чітко відображений цілісний механізм державного управління освітою дорослих. У реформуванні системи професійної освіти важливим є досвід Великобританії, уряд якої поставив мету до 2020 р. підняти країну у світовому рейтингу конкурентоспроможності з 13-го на 8-е місце [4]. Для цього національною ідеєю має стати перехід від управління людськими ресурсами до управління людським капіталом, оскільки саме людина – “власник” кваліфікації – стає ключовим фактором розвитку економіки знань.

В Україні з 2014 р. вже на законодавчому рівні закріплені важливі положення ЄРК щодо визначення НРК та її цілей, а також основних освітніх рівнів. Так, у Законі України “Про вищу освіту”, надано таке визначення: “Національна рамка кваліфікацій – це “системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів” [2]. Отримуючи сертифікат про проходження європейської кваліфікаційної атестації, в якому зазначається кваліфікаційний рівень, унікальний і зрозумілий для всіх країн Євросоюзу, український фахівець стане користуватися попитом на Європейському ринку праці. Це також підвищить ринкову цінність такого фахівця для західних компаній, які працюють в Україні.

Тобто, єдиний економічний ринок потребує єдиної кваліфікації професійного персоналу, а це можливо шляхом прийняття Закону “Про Національну систему кваліфікацій”, який має регламентувати створення механізмів визнання результатів навчання незалежно від способу їх набуття, підвищення рівня компетентності працівників, забезпечення міжнародної прозорості та визнання кваліфікацій, здобутих в Україні. Навчання протягом життя на національному рівні повинне бути визначене як повноправне освітнє поле з відповідною увагою до контролю й перевірки якості та забезпеченням визнання різноманітних форм освіти. Насамперед необхідно, щоб державою визнавалися всі можливі форми, формати й методи навчання, а не тільки формальна освіта. Це дозволить працівникам бути більш мобільними, шляхом можливості отримання професійної кваліфікації на основі отриманих попередньо професійного досвіду і професійних знань.

Список літератури

1. Змеев С. И. Основы андрогогики: учеб. пособие / С. И. Змеев. – М. : Флинта, 1999. – 151 с.
2. Меморандум про взаєморозуміння між Генеральним Директоратом з питань Інформаційного суспільства – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_447
3. Шарко В. Д. Андрогогічний підхід до організації навчання вчителів у системі післядипломної освіти : метод. посіб. / В. Д. Шарко. – Херсон : Олді-плюс, 2003. – 96 с
4. Олейникова О. Н. Система квалификаций в странах ЕС / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Среднее профессиональное образование. Приложение к ежемес. теорет. и науч. метод. журналу “СПО”. – 2006. – №3. – С. 42-59.
5. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
6. О. Норгунченко. Lifelong learning as a factor of qualitative development of the human capital. International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing, 356 p., (P. 159-161)

УДК 321.02

Куликовський С.Б.,

канд. філос. наук, доцент кафедри суспільних наук та документознавства
Кіровоградський національний технічний університет

Лекція в системі факторів якості вищої освіти

Проблема глобалізації сучасного світу перебуває в центрі уваги інтелектуальної еліти. При всій розбіжності поглядів на цей процес та його наслідки, неможна не погодись з тим, що зараз ми всі є свідками та акторами перетворення індустріального суспільства на планетарне суспільство знань та інформації.

Незалежно від того, як називати це суспільство його головний виробничий фактор вже складають висококваліфіковані професіонали. Це означає, що знання, інформація, освіта стають безпосередньою продуктивною силою суспільства.

Індустріальне суспільство в якості головних факторів використовує інвестицію в розвиток матеріального, науково-технічні вдосконалення, в промислові технології, які локалізовані на окремих підприємствах чи корпораціях. В сучасному ж суспільстві знання та освіта мають універсальний характер і не можуть бути локалізовані чи приватизовані.

Безпосереднім виробником цієї продуктивної сили суспільства є система освіти як соціальний інститут, який кінцевою ланкою є вища школа. В умовах глобалізації вища школа набуває транснаціонального характеру і перестає бути звичайною сферою з надання освітніх послуг. Її не можна розглядати як звичайного суб'єкта ринкових відносин, який є товаровиробником знань і застосовувати до неї закони конкуренції вільного ринку. Освіта не галузь економіки, а самоцінний фактор суспільствотворення. Її продукт докорінно відрізняється від інших продуктів людської діяльності, його неможливо описати тільки економічними категоріями. Конкуренція має і повинна мати місце у критеріях якості освіти, а не у фінансуванні чи зароблянні грошей на освіті.

Визначально формою освітнього процесу у вищій школі, яка детермінує рівень та якість всіх інших форм навчальної роботи, на нашу думку, є лекція. Спробуємо це довести, застосовуючи елементи структурно-функціонального аналізу до розгляду лекції як комунікативного процесу соціальної взаємодії.

Отримання освіт, як і будь якого іншого соціального ресурсу в сучасному суспільстві, можливо тільки в умовах соціальної взаємодії, комунікації. При цьому загально визнано, що суб'єкти такої взаємодії намагаються діяти найбільш економічним, раціональним способом. Лекція, на нашу думку, була і є найбільш раціональною для студентів формою навчального процесу. Найбільш економічною формою навчання вона є саме для студентів, а не для професорсько-викладацького складу. Для того щоб концентровано кумулятивно подати досить значну кількість знань за мінімально короткий час потрібно попередньо, за межами аудиторії, виконати такий обсяг різноманітних робіт, який неможливо підрахувати і врахувати будь-якими нормативами затрат часу. Нажаль досить багато студентів цього не розуміють і на лекції не ходять.

Підручники, навчальні посібники, електронні засоби навчання не мають якості живої комунікації, в якій поєднуються особливості студентської аудиторії, специфіка навчальної дисципліни та індивідуальність лектора. Саме індивідуальність лектора – головний фактор ефективності лекції. Своєю особистістю лектор, по суті персоніфікує для студентів ту науку яку він викладає. Через його індивідуальність, його винятковість студенти сприймають ту навчальну дисципліну яку він викладає хоче він того чи не

хоче. Тому якість навчання у вищій школі визначалася і визначається якістю професорського складу.

Специфіка цієї якості полягає в тому, що статичні статусні характеристики кваліфікації лектора підпорядковуються динамічним рольовим. Справа в тому, що формальні статусні ознаки за якими набуваються вчені знання я формуються професорсько-викладацький склад університетів по суті лежать за межами навчального процесу. Звичайно вони є результатом навчання лектора але на студентів ці статусні ознаки справляють опосередкований вплив, через повагу і довіру. А лекція – це завжди динамічний процес соціальної комунікації, в якому індивідуальність лектора тільки і може отримати своє існування і за межами якого вона просто не може реалізуватися. По суті такий динамізм визначається динамічним характером розвитку науки, змушуючи лектора постійно навчатися, самому підвищувати свою кваліфікацію, бути в соціальному тонусі. До підручників звичайно входять класичні здобутки науки, перевірені часом і досвідом. На лекції знання потрібно постійно оновлювати новими можливо дискусійними матеріалами.

Доводячи чи спростовуючи гіпотези, формулюючи узагальнення, повідомляючи про результати досліджень і методи їх отримання, лектор не просто дає певну суму знань але й навчає логічно мислити, формує у студентів культуру розумової діяльності. В підсумку, якісна лекція формує у студентів потребу і навичку самостійної роботи і тільки в такому поєднанні вони можуть бути ефективними.

Особливий вплив лекція справляє на студентів першого курсу, які ще не мають навичок самостійної роботи і досвіду лекційної комунікації. Тому від якості саме цих лекцій значною мірою залежить якість їх подальшого навчання. Як показує досвід, на початковому етапі навчання в університеті студенти краще сприймають фактичний матеріал лекції, ніж її основні ідеї. Тому тут основну увагу лектор має зосередити не стільки на викладі матеріалу, що само по собі є важливим, а на навчанні фіксувати основні ідеї, вміння логічно мислити, аргументувати думку, формувати потребу у навчанні.

Самоцінність вищої освіти у сучасному суспільстві, персоніфікована професорсько-викладацьким складом і зростаюча можливість її отримати це – ті фактори які позитивно впливають на професійний вибір молоді, її бажання навчатися. В той же час конкурентоспроможність нашої системи освіти не є самодостатньою величиною яка може сама по собі зростати або зменшуватися під впливом власних чинників. Стан освіти прямо відображає стан суспільства.

UDC 331.5 (338:37)

Natalchenko Vladyslava,
Ph.D. in Economy, Head of International Relations Department
Kirovohrad National Technical University

Peculiarities of Training Specialists in the System of Higher Education: Quantitative and Qualitative Aspects

Higher education is an integral part of the general education system of Ukraine which is built with a focus on the education structure of the developed countries.

The law of Ukraine “On Higher Education” foresees the transition of higher education of Ukraine to a degree training of specialists. In market conditions it is advisable to train by the integrated areas. Young professionals with university education can take training or re-training course in a relatively short time and perform their duties in the framework of new problems of the specific job area. Another reason was the need to integrate the education of Ukraine into the global system in the conditions of a significant expansion of international relations. Hence the importance for higher education of Ukraine at present is its participation in the Bologna process.

The national system of higher education has gone through significant reforms since the independence and many features of the reforms are similar to the goals of the Bologna Declaration.

The views of the Ukrainian specialists on the Bologna process are very contradictory and ambiguous. However, with all its advantages and disadvantages, it should be noted that the countries aspiring economic and social development, and eventually joining the European Union, have no alternative to the Bologna process. However, the participation of higher education of Ukraine in the Bologna transformations should be directed only to its development and acquisition of high-quality features, and not to lose of best traditions of national standards.

Today, it is important for Ukraine in the field of quality education is to use the European quality standards. Therefore, participation in the European network with the assured quality in higher education is a must in the nearest future. Quality control should focus not only on the control of the learning process, staff, scientific and methodological support, material resources, etc. and, above all, the control of knowledge of students, especially graduates determining their competence and ability to meet the demands of the labour market. Accreditation should cover not only educational establishments and specialties but also certain educational programmes. In addition to internal quality assessment there should be provided external assessment supported by ENQA and which enables assessing educational programmes outside the country according to general criteria.

It should be noted that the quantity and quality indicators of training specialists in the sphere of higher education are influenced by significant transformations in the educational process of secondary schools.

The introduction of external independent evaluation (EIE) does not provide a fully comprehensive improvement of training quality based on the school curriculum, as graduates are oriented primarily on studying those subjects which they will have to take during testing. The number of registered applicants for testing has the tendency to decline.

A relatively low level of teachers’ salaries doesn’t improve the quality of education which causes a high turnover of university staff of high professional level and scientific

degrees. This also concerns young teachers who see reducing the status of the teaching staff, lack of interest of staff universities in implementing innovation into educational process and so on.

Taking into account the trends in financing education and the level of salaries, it should be noted that a significant number of scholars of the national institutions does not have adequate financial support. There is not enough support in modern material and technical means of research with limited access to sources of global information resources, which greatly affects the quality of training and the competitiveness, which largely indicates the level of employment among graduates.

Moreover, it should be noted that the national higher education system in addition to the above-mentioned problems has other negative trends and phenomena:

- firstly, while planning the development of higher education there are practically no demographic forecasts;
- secondly, the network of higher education institutions are not always consistent with the needs of regional specialists; there are no effective mechanisms that would encourage training for the needs of the regions; the application of scientific potential of universities is inefficient to the needs of the regions; the level of state control over the activities of the university diminished; there are numerous associations and branches which are not provided with proper infrastructure, material resources or personnel that meet the needs of the content of higher education;
- thirdly, there is a mismatch between the functioning of secondary and higher systems of education, although both are subordinate to the Ministry of Education and Science of Ukraine; there is no effective mechanism to ensure continuity in the process of higher education for the graduates of secondary schools. And the continuity should apply not only to the semantic aspect, but also the forms and methods of training young people.

The decline in living standards of the Ukrainian population made complicated access of the majority of young people to the leading higher educational institutions concentrated in large cities. Instead of movement of students to higher education institutions there has been a reverse process of the movement of higher education institutions to students' areas of habitation.

Another problematic aspect is the lack of effective mechanisms to ensure and enhance the competitiveness of people with higher education in regional labour markets and the lack of appropriate conditions at many enterprises that would promote interest in employment of personnel with high educational qualification.

The main problem now is the need of the labour market in specialists of engineering profile.

Thus, taking into account the steady increase of demands of employers to the level of training of students, universities must continuously develop and implement measures to improve the quality and effectiveness of training young professionals and deepening links with the real sector of economy. The most important of them, in our opinion, should be:

- introduction in the educational process course and diploma projects for practical problem solving;
- involvement of industrialists and businessmen to participate in scientific and technical seminars, conferences, round tables, exhibitions, to review degree projects and to participate in the final examination commissions;
- formation of students' skills and abilities to work with foreign literature and technical documentation;
- implementation of new technologies and ways of education.

However, there is an urgent need to ensure that the job requirements and expectations of young professionals correspond to the level of payment and working conditions, career

opportunities and professional growth, overcoming imbalances and regional asymmetries regarding the quality of training and quality of jobs.

Taking into consideration current trends in the nearest future we should expect further reductions in the number of people who get higher education leading to the increased competition among universities. Therefore, the role of education services will increase significantly which will be one of the main factors in the competition for students.

References

1. Гарашук О.В. Проблеми реформування системи освіти в контексті входження України в Європейський освітній простір [Текст] / О. В. Гарашук // Вісник КНУТД. Серія: Проблеми економіки організацій та управління. – К. – 2006. - №4. – С. 119-122.
2. Грищенко І. М. Освіта та професійна підготовка фахівців у світлі євроінтеграційних процесів [Текст] / І. М. Грищенко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №7(109). – С. 56-61.
3. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. – К.: Тов-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
4. Данилишин Б. Освіта, наука і виробництво у контексті вимог Болонської декларації / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісн. НАН України. – 2007. – №3. – С. 14-22.
5. Делюкіна К. О. Визначення понять “якість”, “якість навчання” та “якість освіти” [Текст] / Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. – 2010. – №2(3). – С. 196-199.
6. Жукова В. О. Сучасні напрями щодо підвищення якості підготовки кадрів з вищою освітою в контексті формування інноваційної моделі соціально-економічного розвитку регіонів [Текст] / В. О. Жукова, О. М. Левченко // Менеджмент-освіта в контексті трансформаційних перетворень в суспільстві: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (20-22 квітня 2011 р.): Донецьк, 2011. – С. 226-229.
7. Жукова В. О. Трансфер сучасних знань як чинник забезпечення високої якості підготовки кадрів з вищою освітою в умовах формування інноваційної моделі економіки [Текст] / В. О. Жукова, О. М. Левченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – №19. – С. 127-131.
8. Закон України “Про вищу освіту” від 1 липня 2014 р. №1556-VII (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
9. Кремінський В. Освіта та наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Кремінський. – К.: Грамота, 2005. – 448 с.
10. Кремінський В. В Україні назріла необхідність якісних змін в освіті [Електронний ресурс] / В. Кремінський. – Дзеркало тижня. – 9 квітня, 2011. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/v_ukrayini_nazrila_neobhidnist_yakisnih_zmin_v_osviti.html.
11. Куценко В. І. Нова парадигма якісної освіти як важливого чинника економічного зростання України / В. І. Куценко // Економіка та менеджмент. – 2011. – №3. – С.60-66.
12. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії: монографія / О. М. Левченко; Наук. ред. І. К. Бондар. – К.: ВД Корпорація, 2005. – 292 с.
13. Якість системи освіти як чинник високого рівня професійних компетенцій маркетологів [Текст] / В. М. Мадзігон, М. В. Вачевський // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №1 (115). – С. 69-76.
14. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Л. Болонський процес: цикли, ступені, кредити: монографія [Текст] / Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, Є. І. СОКОЛ, Б. В. КЛИМЕНКО. – Харків: НГУ “ХП”, 2004. – 144 с.
15. Хамініч С. Ю. Якість сучасної освіти України в умовах європейської інтеграції [Текст] / С. Ю. Хамініч, Н. Ю. Білоусова // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №1 (115). – С. 62-68.

УДК 004:37

Зайченко В.В.,

канд. наук з держ упр., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Сігова Х.В., студент гр. МЕ-14

Кіровоградський національний технічний університет

Якість освітніх послуг та конкурентоспроможність фахівців на ринку праці

Підготовка кваліфікованих фахівців, що повністю відповідає сучасним світовим і національним тенденціям розвитку економіки і науки, є першочерговим завданням на шляху створення конкурентоспроможної високотехнологічної країни, якою має стати Україна. Актуальною є проблема недостатнього рівня задоволеності потреби роботодавців у кадрах, що здебільшого обумовлено неефективністю системи професійного самовизначення молоді, відсутністю систематизованої інформації щодо актуальних професій на ринку праці, низьким рівнем взаємодії між роботодавцями та освітньою сферою, недосконалістю існуючої системи освіти, зниженням якості підготовки студентів за рахунок зростання кількості приватних вищих навчальних закладів тощо. Все це загострює проблеми надлишку робочої сили з вищою освітою, при низькій якості підготовки молодих фахівців, зменшує віддачу від інвестицій у людський капітал і стримує розвиток економіки. Тому своєчасним є питання підвищення рівня конкурентоспроможності молодих фахівців задля забезпечення ефективного функціонування економіки та розв'язання проблем у цій сфері.

Сьогодні освіта перетворюється на елемент стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування ввійшло у практику державного регулювання всіх розвинених країн. Могутнім стимулом розвитку цієї сфери діяльності стало визнання й поширення теорії людського капіталу, унаслідок чого освіта перестала сприйматися як один з видів невиробничого споживання, а почала сприйматися як інвестиції у людський капітал, що приносять прямі економічні та зовнішньо-соціальні вигоди.

Отже, ситуація, що склалася на ринку освітніх послуг і ринку праці, потребує вжиття невідкладних заходів з боку держави та місцевих органів влади щодо державного замовлення на підготовку кадрів з вищою та професійно-технічною освітою. Інакше самоорганізація цього процесу з часом може призвести до незворотних наслідків, які стримуватимуть упровадження високотехнологічних виробництв [2].

Нерозв'язаними на даний час проблемами є зв'язок вищої школи з ринком праці, практика студентів у реаліях ринкової економіки, розмежування академічної й професійної спрямованості вищої освіти в Україні, приведення освітніх кваліфікаційних ступенів України до стандартів Європейського союзу. Складнощі у вирішенні цих проблем зумовлені причинами соціального та психологічного характеру.

Серед соціальних причин, найголовніші такі: зацікавленість переважної більшості ректорів ВНЗ у збереженні існуючого стану; технологічна та інформаційно-просвітницька незабезпеченість переходу до європейських стандартів освіти.

Психологічні причини не менш прозаїчні, а саме: звичка і готовність населення використовувати усталені схеми відносин між споживачами та виробниками освітніх послуг (хабарі, знайомства тощо); несприйняття значною частиною професорсько-викладацького складу інноваційних методів і технологій в освіті.

На якість, а відтак і конкурентоздатність української освіти негативно впливає збереження багатьох рис радянської освітньої системи, які все ще притаманні системі освіти в Україні. Отже, постає питання, як подолати наявні проблеми в українській системі освіти і стати конкурентоспроможними на ринку міжнародних освітніх послуг?

Ситуацію у вищій освіті України можна змінити на краще при умові, коли формування ринку освітніх послуг буде здійснюватися шляхом досягнення збалансованості між попитом і пропозицією на ринку праці. Важливим у цьому процесі є розуміння того, що ринок освітніх послуг – це комплексне утворення, яке не обмежується лише діяльністю вищого навчального закладу. Важливим напрямом підвищення якості освіти в Україні є диверсифікація джерел фінансування. Тут вагомою стратегією повинен бути курс на залучення бізнесу до фінансування наукової діяльності.

Створення цивілізованого ринку освітніх послуг в Україні та забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної освіти на міжнародному ринку потребує урахування впливу наступних чинників: глобалізації; технологій; конкуренції [3].

За ступенем впливу доцільно виділити основні та другорядні чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Основними являються ті чинники, що істотно впливають на формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці, наприклад, вік та рівень освіти. Інші чинники є другорядними, наприклад, наявність організаторських здібностей та життєвих орієнтацій. За часом дії чинники є постійні та тимчасові. Вплив постійних чинників на конкурентоспроможність молоді на ринку праці є безперервним. За ступенем впливу є другорядні та основні. За часом дії бувають тимчасові та постійні. За характером дії суб'єктивні та об'єктивні. За способом прояву є: специфічні, внутрішні, загальні та зовнішні. За сферою дії – зовнішні, внутрішні [4].

Підтримання ВНЗ України європейських принципів конкурентоспроможності підготовки фахівців відображає взаємозв'язок важливих координат ЄПВО: якості, орієнтації освіти на потреби ринку праці та відкритості зовнішньому оточенню. Гарантія та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності вищої освіти згідно з вимогами ринку праці є головним напрямом реалізації положень Болонської конвенції. В умовах підвищення рівня розвитку економіки, нарощування темпів економічного зростання вимоги до підготовки висококваліфікованих випускників ВНЗ будуть рости. При цьому в конкурентоспроможності підготовки фахівців ВНЗ відповідно до вимог ринку зацікавлені роботодавці, держава та майбутні фахівці, що приведе до встановлення більш високих стандартів в освіті. Отож, адекватність підготовки фахівців ВНЗ шляхом розробки нових стандартів навчальних дисциплін, системи оцінювання навчальних досягнень, якості освітніх послуг згідно вимог ринку праці – запорука економічної і соціальної стабільності суспільства та піднесення країни [5].

Список літератури

1. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mydisser.com/ua/catalog/view/45/371/10696.html>
2. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/121.pdf>
3. Якість освітніх послуг як головна умова конкурентоспроможності української системи вищої освіти. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/filologiya/93/16387-yakist-osvitnix-poslug-yak-golovna-umova-konkurentospromozhnosti-ukra%D1%97nsko%D1%97-sistemi-vishho%D1%97-osviti.html>
4. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці. Шляхи забезпечення та напрями підвищення. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf
5. Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ite.kspu.edu/webfm_send/210

УДК 331.572.4

Терюханова І.М.,

к.е.н., зав. відділом робочих місць, профорієнтації та підготовки кадрів

НДІ праці і зайнятості населення

Міністерства соціальної політики України і НАН України

Перспективи взаємозв'язку ринку праці і ринку освітніх послуг

На сьогодні одним із завдань для країн і економік по всьому світу є забезпечення стійкого зростання і розвитку. Важливим аспектом такого розвитку є зростаюча потреба в посиленні взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг. Ринок праці потребує кваліфікованих фахівців з відповідним рівнем освіти і підготовки, які ґрунтуються на вимогах роботодавців.

Проте в Україні ринок праці функціонує достатньо автономно та неузгоджений з ринком освітніх послуг. В результаті цього на ринок праці виходять незатребувані фахівці і виникає феномен “надлишкової освіти”.

Незадовільний стан забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами зумовлений недосконалістю системи професійної орієнтації населення, низькою престижністю робітничих професій, відсутністю ефективної державної політики з питань створення робочих місць та професійного навчання кадрів на виробництві. Все це призводить до дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці та зростання навантаження на одне вільне робоче місце.

На зареєстрованому ринку праці за даними Державної служби зайнятості на початок 2016 року чисельність безробітних становила 1435,2 тис. осіб; на одне вільне робоче місце претендувало 19 осіб проти 15 осіб у 2014 році та 10 осіб у 2013 році.

Найбільше навантаження на одне вільне робоче місце на початок 2016 року спостерігалось у фінансовій та страховій діяльності – 95 осіб; сільському, лісовому та рибному господарстві – 87 осіб, добувній промисловості та розробленні кар'єрів, інформації та телекомунікації – по 24 особи відповідно. За професійними групами – у кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 74 особи; законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) – 35 осіб на одне вільне робоче місце [1].

Все це відбувається на фоні скорочення кількості вакансій через службу зайнятості майже удвічі (якщо у 2013 році їх було 47,5 тис. одиниць, то у 2015 році – 25,9 тис.) та відповідно скорочення рівня працевлаштування безробітних за допомогою служби зайнятості (з 35,2% у 2013 році до 31% у 2015 році).

На сьогодні на зареєстрованому ринку праці спостерігається дуже обмежена кількість вакансій, по яких пропозиція перевищує попит, тобто існує дефіцит кадрів. Така негативна ситуація, на жаль, лише погіршується.

Якщо у I півріччі 2015 року за статистичною інформацією Державної служби зайнятості спостерігалась певна кількість вакансій у різних сферах економічної діяльності, по яких був дефіцит кадрів (головний державний фінансовий інспектор у районі (місті) – при кількості вакансій 66 одиниць чисельність безробітних за цією спеціальністю становила 23 особи; лікар загальної практики-сімейний лікар (відповідно 168 одиниць та 8 осіб); інспектор (пенітенціарна система) (відповідно 140 одиниць та 63 особи); лікар-терапевт (відповідно 111 одиниць та 36 осіб); лікар-педіатр (відповідно

94 одиниці та 20 осіб); лікар-офтальмолог (відповідно 60 одиниць та 7 осіб); лікар-психіатр (відповідно 59 одиниць та 7 осіб); молодший інспектор (органи внутрішніх справ) (відповідно 199 одиниць та 71 особа); провідник пасажирських вагонів у парках відстою вагонів (відповідно 66 одиниць та 2 особи); в'язальник схемних джгутів, кабелів та шнурів (відповідно 251 одиниць та 120 осіб); водій тролейбуса (відповідно 118 одиниць та 41 особа); водій трамвая (відповідно 114 одиниць та 21 особа); машиніст дорожньо-будівельних машин (відповідно 94 одиниць та жодної особи); токар-розточувальник (відповідно 62 одиниці та 52 особи); станційний робітник (відповідно 34 одиниці та 26 осіб)), то станом на кінець 2015 року перевищення кількості вакансій над чисельністю безробітних спостерігалась лише за вакансіями лікарів різного профілю [1].

Найбільш вагомими причинами такого дисбалансу є низька вартість робочої сили та незадовільні умови праці. Пропоновані роботодавцями вакансії мають дуже низький рівень заробітної плати. Так, на початок 2016 року третина вакансій, що пропонувалися через Державну службу зайнятості, мали заробітну плату менше 1,5 тис. грн.; у чверті вакансій була заробітна плата від 1,5 тис. до 2 тис. грн.; майже у 40% вакансій – від 2 тис. до 5 тис. грн. І лише у 4% вакансій запропонована заробітна плата перевищувала 5 тис. гривень [1].

Роботодавці недостатньо зацікавлені у підвищенні кваліфікації власного персоналу, адже наявна порівняно низька кваліфікація персоналу та низька заробітна плата дозволяє підприємствам випускати продукцію мінімально необхідного рівня якості, достатнього для забезпечення “виживання” підприємства.

Україна має подолати технічне відставання і розрив у рівні розвитку з іншими країнами та створити передумови для наближення пріоритетних галузей до “економіки знань”. Інноваційний розвиток економіки України є безальтернативним вектором її подальшого руху, здатний забезпечити економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності країни на основі створення високопродуктивних робочих місць. За результатами проведеного НДІ праці і зайнятості населення анкетування 184 підприємств різних форм власності всіх регіонів України на проблему недостатньої кількості високопродуктивних робочих місць вказала третина підприємств (34,8%).

Створення робочих місць, в тому числі високопродуктивних, є обов'язковою умовою збільшення інвестиційної привабливості підприємств. В свою чергу вирішення проблеми створення високопродуктивних робочих місць можливо шляхом впровадження ефективних інвестиційних проектів на регіональному рівні.

За результатами проведеного у цьому році НДІ праці і зайнятості населення наукового дослідження регіони потребують розробки та впровадження інвестиційних проектів з метою створення робочих місць у таких пріоритетних галузях, як: промисловість (харчову промисловість виділяють 14 регіонів, легку промисловість – 12 регіонів, машинобудування – 7 регіонів, будівництво – 6 регіонів, добувну промисловість та виробництво хімічних речовин та хімічної продукції – по 4 регіонів відповідно). Серед галузей сільського господарства більшість регіонів вбачають перспективу у розведенні свиней (10 регіонів); вирощуванні зернових культур (9 регіонів); вирощуванні овочів (7 регіонів); птахівництві (5 регіонів).

Стратегія інноваційного розвитку підприємств створення високопродуктивних робочих місць вимагає зміщення акценту вирішення проблем з використання наявних людських ресурсів підприємства на створення якісно нових потрібних у виробництві людських ресурсів, які мають постійно оновлюватися, еволюціонувати, вдосконалюватися.

Сучасна інформаційна економіка та стратегічні орієнтири її розвитку відповідно до європейських стандартів висувають нові вимоги до рівня та якості освіти у

відповідності до потреб розвитку економіки. Це зумовлює необхідність реформування системи освіти шляхом розробки нових підходів до удосконалення системи освіти, змін управління та механізмів регулювання ринку освітніх послуг у тісному взаємозв'язку з ринком праці.

На сьогодні Міністерством освіти і науки розроблено проект Концепції розвитку освіти на період 2015-2025 років, який передбачається схвалити після процедури громадського обговорення. Концепція охоплює п'ять основних напрямів розвитку освітньої галузі, а їх реформування здійснюватиметься протягом найближчих років. При цьому на першому місці – приведення структури освіти у відповідність до потреб сучасної економіки та інтеграція України в європейський економічний та культурний простір [2].

Робота щодо подолання диспропорцій ринку праці та ринку освітніх послуг повинна проводитись систематично, послідовно та комплексно. Першочерговими заходами на цьому шляху можуть бути:

- розвиток кластерної стратегії та освітніх кластерів у вигляді групи освітніх закладів, які знаходяться у партнерських відносинах з підприємствами галузі та розташовані на одній території. Кластерну модель розвитку визнано пріоритетною на державному рівні під час обговорення “Стратегії інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів”, проте така модель ще не набула в Україні широкого розповсюдження;

- розробка та запровадження системи моніторингу та прогнозування ринку освітніх послуг та ринку праці у професійному розрізі;

- активізація участі роботодавців та інших соціальних партнерів у вирішенні питань подолання диспропорцій ринку праці та ринку освітніх послуг, в тому числі розробці професійних стандартів, стандартів професійно-технічної та вищої освіти, професійних освітніх кваліфікацій, які представляють собою “освітні кваліфікації, які орієнтовані на вихід випускника на ринок праці, здійснення професійної діяльності та надаються в освітній сфері з урахуванням професійних стандартів за результатами виконання професійних освітніх програм” [3];

- покращення взаємодії соціальних партнерів у вигляді учасників ринку освітніх послуг, роботодавців, навчальних закладів, заінтересованих міністерств (зокрема, Міністерства освіти і науки, Міністерства економічного розвитку і торгівлі, Міністерства соціальної політики);

- запровадження системи визначення рейтингу навчальних закладів з урахуванням показників працевлаштування їхніх випускників з широким висвітленням таких даних у засобах масової інформації.

Список літератури:

1. Статистична інформація Державної служби зайнятості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543
2. Презентовано проект Концепції розвитку освіти до 2025 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eenu.edu.ua/uk/articles/prezentovano-proekt-koncepciyi-rozvitku-osviti-do-2025-roku>
3. Володимир Бахрушин. Якими мають бути стандарти вищої освіти? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [<http://education-ua.org/ua/articles/275-yakimi-mayut-buti-standarti-vishchoji-osviti>)]

УДК 371.132

Агура І.В.,

асистент кафедри суспільних наук та документознавства
Кіровоградський національний технічний університет

Підготовка фахівців управлінської сфери: мовленнєвий аспект

В науковій літературі питанню формування культури мови присвячено ряд досліджень. До цієї теми звертались: М. Пентилюк, О. Пономарів, С. Шевчук, В. Русанівський, О. Сербенська, А. Коваль, Я. Радевич-Винницький, В. Іванишин.

Спілкування відіграє важливу роль у житті суспільства. Без нього важко уявити процес виховання, формування, розвитку особистості, міжособистісні контакти, а також управління, обслуговування, наукова робота та інша діяльність у сферах, які потребують засвоєння, передачі та обміну інформацією. Спілкування являє собою процес взаємодії особистостей і соціальних груп, в якому відбувається обмін діяльністю, інформаційним досвідом, навичками та результатами діяльності. Тому в управлінській сфері спілкування є одним із найважливіших чинників професійної компетенції.

У вищі заклади освіти студенти-першокурсники приходять з набутими і сформованими навичками спілкування рідною мовою. Часто такі знання недосконалі і пов'язані з різними чинниками впливу, найчастіше соціальними, – родина, друзі, школа. Ігнорування факту двомовного спілкування і відсутності роботи над культурою мови призводить до закріплення та автоматичного вживання лексики із порушенням норм української літературної мови. Правильне мовлення, якщо воно оточує людину ще з дитинства, формує і глибину мовних знань. А недбале ставлення до вивчення мовної системи зрештою призводить до помилок в усній і писемній формах спілкування.

Лексичний склад української мови активно реагує на всі соціально-економічні зрушення в суспільстві, тому є найрухомішою сферою. Індивідуальний акт мовлення – це процес самовираження мовця, який використовує словниковий склад мови для особистого користування. Та, на жаль, не завжди вдається йому скористатися цим багатством належним чином. Тому й маємо таке потворне явище, як мовний суржик. Професійне мовлення вимагає максимальної точності слововживання, а також творчої роботи з синонімією.

Для досягнення професіоналізму в професійно-мовній діяльності менеджера необхідно впродовж навчання у ВНЗ формувати професійно важливі якості особи. Розвиток особи майбутнього фахівця і формування його психічної готовності до професійної діяльності передбачає і становлення професіонала.

Отже, особові якості працівника значно впливають на процес і результати професійної діяльності, а з іншого боку, саме формування людської особи значною мірою відбувається в процесі професійної діяльності і під її впливом.

Підтвердженням цього висновку є дослідження, здійснені Л. Корнєвою, С. Фірсовою, Б. Ананьєвим, завдяки чому було встановлено, що сформовані професійно важливі якості особи можуть значно впливати на:

– успішність, надійність та інші об'єктивні показники професійної діяльності. Така закономірність справедлива для найрізноманітніших видів діяльності типу “людина-людина”;

- швидкість отримання професійної майстерності та якість підготовки;
- задоволеність працею;
- потенціал оптимізації професійної діяльності.

Спрямованість особи, що виявляється у вигляді її переконань, світогляду, ідеалів, прагнення, інтересу, можна позначити як мотивацію до подальшої професійної діяльності.

Як засвідчує практика, студенти вже з першого курсу спроможні засвоїти основні вимоги щодо мовленнєвої діяльності, зокрема, це стосується: необхідності опанування знаннями про дієву силу слова, мовлення, досконалого володіння словниковим запасом і навичками їх застосування відповідно до ситуації; володіння технікою мовлення (дихання, дикція, темп, інтенсивність, динаміка); прагнення впливати живим словом як на свій внутрішній стан, так і на стан (настрій) слухачів.

Управлінська сфера – це комунікативна професія і тому фахівець повинен уміти спілкуватися, володіти професійною лексикою, мовним етикетом та бути компетентним у цьому спілкуванні.

Усе це загалом сприяє успішній мовленнєвій підготовці, а відтак і введенню в практичний обіг поняття “мовленнєва підготовка”, яка враховує основні функції мовленнєвої діяльності будь-якого індивіда: інтегративну (поєднання біологічних і соціальних процесів); комунікативну (мовлення як засіб спілкування між людьми); навчальну (формування знань про мову і мовлення, розвиток умінь і навичок спілкування); формувальну (сприяє покращенню знань та умінь, саморозвитку та самовдосконаленню); культурологічну (культура мислення, культура почуття, культура мовлення тощо); розвивальну (орієнтація на індивідуально-особистісний підхід, спрямований на самореалізацію); соціальну (передача й формування соціального досвіду особистості, що практично можна здійснити за умови організації реальної й ситуативної діяльності студентів); інформативну (охоплює широке коло питань, які розкривають об’єктивні закономірності світу, систему знань, оцінок тощо); спонукальну (забезпечує активне ставлення до засвоєння знань, готовність кваліфікувати інформацію на рівні її необхідності й доцільності, створення емоційного комфорту); еталонно-показову (виховання за допомогою своєї діяльності й самої особистості, а не лише адекватно дібраних методів і засобів); пристосувальну (пристосування форми, якостей мовлення до ситуації).

Суть нашого розуміння проблеми мовленнєвої підготовки майбутнього фахівця в контексті формування його мовленнєвої майстерності визначається домінуванням самого мовлення (як виду діяльності) на всіх етапах роботи й у різних сферах його життєдіяльності. І хоча мовленнєві вміння не прив’язані до будь-якого блоку загальних умінь, проте вони тією чи іншою мірою проявляються в кожному з них. Аспекти висвітлення цієї проблеми і є перспективою нашої подальшої роботи.

Список літератури

1. Варнавська І. Теоретичні основи формування мовленнєвої компетентності студентів. Педагогіка. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. <http://www.stationline.org.ua/pedagog/104/18695-teoretichni-osnovi-formuvannya-movlennyevoï-kompetentnosti-studentiv-nefilologiv.html>
2. Культура речи и эффективность общения / Под ред. Л. К. Прудкиной, Е. Н. Ширяева. – М., 1996. – С. 125.
3. Українська мова у професійному спілкуванні. Модульний курс. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 592 с.
4. Українська мова в професійній діяльності: Навч. посіб. / В.В.Жайворонок, В.М.Бріцин, О.О.Тараненко. – К.:Вища шк..., 2006. – 431 с.

УДК 159

Бондаренко Г.С.,

ст. викладач кафедри суспільних наук та документознавства

Головатий А. О.,

ст. гр. АТ – 13

Кіровоградський національний технічний університет

Потенціал когнітивних досліджень у проекції на сучасний освітній простір

Система освіти як соціокультурний феномен за конкретних умов конкретної історичної епохи передбачала формування комплексу знань і вмінь особистості, була покликана забезпечити усвідомлення не лише молодим поколінням, а й у соціумі в цілому значущості освіти, важливості культурного розвитку особистості.

Особливості розвитку освітнього простору прочитуються у назвах освітніх парадигм: “знаннева”, “культурологічна”, “технократична”, “гуманістична”, “соціетарна”, “людино орієнтована”, “педоцентристська”, “детоцентристська”. Сутність кожної парадигми, яка виникла за певних історичних соціокультурних умов як свого роду віддзеркалення їх особливостей, обумовлювала формування відповідних моделей освіти: традиційної, раціоналістичної, феноменологічної, державно-відомчої.

Сучасний вітчизняний освітній простір – це відображення складних процесів переходу від індустріального до постіндустріального типу соціальності. Відповідно, він існує на фрагментах різних освітніх парадигм. Закономірно мають місце прояви технократизму з його репродуктивними технологіями традиційного навчання, мотиваційний потенціал яких досить низький чи й, взагалі, від’ємний.

Досягнення поставленої освітньої мети вже неефективною традиційною педагогікою, яка зазвичай послуговується технологіями маніпулювання особистістю, відповідно, ігнорує вкрай необхідні суб’єкт-суб’єктні стосунки, унеможлиблюється тими гуманітарними протиріччями, що пов’язані із зміною типів соціальності на зламі тисячоліть.

Друга половина ХХ-початок ХХІ ст. – це гострі соціокультурні трансформації, політичні й економічні зрушення, карколомні ідеологічні та культурологічні зміни поставили українську людину взагалі й молоду особистість зокрема в ситуацію екзистенційного вибору: подолати негатив, стати “справжньою”, реалізувати можливість здійснення власного “проекту” (Ж. П. Сартр), знайти власну неповторну індивідуальність або ж розминутися з самим собою й не знайти сили на те, аби взяти відповідальність за власне існування, відчутти “закинутість у світ речей і людей” (М. Хайдеггер).

Розширення горизонтів розуміння людиною значимості набутих знань, усвідомлення необхідності вибору істинних морально-етичних цінностей (праці Д. А. Леонтьєва, В. І. Слободчикова, А. Р. Асмолова та ін.) стали вкрай важливими освітніми завданнями в сучасній теорії і практиці освіти особистості.

З урахуванням сформульованих вище особливостей функціонування освітнього простору когнітивні дослідження становлять потужний методологічний пласт в теорії і практиці сучасного освітнього процесу. Цей міждисциплінарний науковий напрям, що охоплює теорію пізнання, когнітивну психологію, нейрофізіологію, когнітивну лінгвістику і теорію штучного інтелекту, актуальний і продуктивний не лише для

зазначених наукових сфер, а й для педагогічної науки, яка має адекватно відреагувати на запити й виклики сучасності.

Визначальним принципом сучасної педагогічної науки має стати антропоцентризм педагогічних знань, втілення якого в освітній процес людини, що навчається і стоїть перед вибором, має відкрити потенційний зміст унікальності людського буття.

Методологічна, теоретична і практична складові гуманістичної освітньої парадигми з орієнтацією на антропоцентризм педагогічних знань, що уможлиблюється внаслідок творчого опрацювання досягнень у сфері когнітивних наук як сфери міждисциплінарного дослідження пізнання, що мислиться як сукупність процесів набуття, збереження, перетворення та використання знань живими та штучними системами, тяжіють до особистісно орієнтованої освіти, де особистість розглядається як педагогічна категорія, яка таким чином становить специфічну мету освітньої сфери і завдання якої окрім необхідності збагатитися досвідом застосування набутих знань полягає в тому, аби оволодіти досвідом бути особистістю, здатної відчувати “необхідність себе” (М. Мамардашвілі).

Продуктивність застосування результатів когнітивних наук у сфері педагогіки простежується на рівні: когнітивна психологія і педагогіка, – початок ХХ ст. (Дж. Брунер), коли були сформовані чотири основних типи моделей пізнавальної діяльності, які безпосередньо проектуються на практику навчання: навчання як наслідування; навчання як процес передачі знань від учителя до учня; навчання як процес формування мислення; навчання як встановлення відносин суб’єктивного знання учня до об’єктивного знання.

Підготовка сучасного спеціаліста має передбачати різнобічний розвиток його інтелекту, усвідомлення власних них можливостей, відчуття власної індивідуальності, здатності до творчості не лише на рівні пошуку оригінальних шляхів вирішення практичних завдань, а як способу відносин зі світом, взагалі як способу буття.

Когнітивні дослідження в педагогічній науці – це й можливість більш чітко окреслити шляхи розвитку і межі інтелектуальних можливостей. Збереження і розвиток інтелектуальної традиції – трансляція інтелектуальних цінностей від покоління до покоління, – залишається однією з найактуальніших задач сучасної освітньої сфери.

Напрацювання у сфері когнітивних наук у їх трансформації на освітній простір – один із важливих компонентів ефективного функціонування освіти. Освоєння результатів когнітивістики педагогічною системою вищої школи – обґрунтований і перспективний аспект формування ціннісного потенціалу процесу навчання особистості за нинішніх складних і суперечливих соціокультурних умов буття.

Становлення нового педагогічного мислення, яке має відповідати викликам сучасності, лежить у площині взаємодифузії когнітивних наук і педагогіки.

Важливий напрямок подальших досліджень даної проблематики – пошуки шляхів актуалізації здобутків таких наук, як когнітивна психологія, когнітивна лінгвістика, метаантропологія, філософія свідомості, нейрофізіологія та ін., у практиці організації навчального процесу.

Список літератури

1. Мамардашвили М.К. Необходимость себя. Введение в философию. – М., 1996.
2. Пиаже Ж. Аффективное бессознательное и когнитивное бессознательное / Ж. Пиаже. – М., 2001. – 258 с.
3. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие / В. Д. Шадриков. – М.: Изд. корпорация “Логос”, 1996. – 320 с.

УДК 378

Головата О.О.,
асистент кафедри суспільних наук та документознавства
Мандрицька І.Ю.,
ст. гр. ЕО-13
Кіровоградський національний технічний університет

Історичний досвід вітчизняної вищої технічної освіти в контексті освітньої парадигми

Входження України у світовий економічний простір, реінтеграція до світового культурно-освітнього середовища обумовлені необхідністю об'єктивного та поглибленого вивчення вітчизняного досвіду передачі знань, порівняння з міжнародним, відшукування найбільш оптимальних шляхів впровадження кращих педагогічних надбань в українську освітню практику, прогнозування можливих тенденцій української системи підготовки кадрів вищої технічної освіти. У зв'язку з цим, велику роль відіграють історико-педагогічні дослідження соціально-економічних умов створення та становлення системи вищої технічної освіти.

Вітчизняними дослідниками проведена значна робота з вивчення історії вищої технічної освіти, питань становлення і розвитку теорії і практики підготовки кваліфікованих технічних кадрів. Це насамперед праці Г. Касьянова, В. Липинського, С. Майбороди, М. Мірошніченка, А. Сасімова, С. Ховрич та ін. Авторами проаналізовані окремі аспекти діяльності системи підготовки технічних кадрів на різних етапах її розвитку. Однак дослідження цієї галузі освіти потребують подальшого аналізу.

У другій половині XIX століття в Російській імперії характеризується бурхливим розвитком природничих і точних наук: хімії, фізики, геології, ботаніки, біології, математики, що пояснюють такі фактори:

- розвиток промисловості після реформ 60-70-х років XIX ст., яка потребувала кваліфікованих спеціалістів і нових технологій;
- загальноєвропейський прогрес в науці і техніці;
- пошук достовірних і точних вимірів фізичних і суспільних явищ;
- відсутність ідеологічного забарвлення в дослідженнях, а це значить – конфлікту з владою, хоч і не завжди [2].

Підготовці технічних кадрів особливу увагу приділяло Київське відділення Російського технічного товариства (1866-1929), яке активно співпрацювало із найрізноманітнішими як громадськими і приватними, так і державними організаціями і установами; розробляло і обґрунтовувало різні програми розвитку технічної освіти, визначало їх основну структуру. До складу Постійної комісії входили Д. Менделєєв, М. Петров, Д. Коновалов та ін.

На початку 80-х років Міністерство народної освіти доручило комісії розробити основні положення про вищі навчальні заклади нового типу. Зміст пропозицій Постійної комісії відносно програми розвитку вищої технічної освіти зводився до таких положень: найбільш доцільною формою навчального закладу визнати політехнічний інститут, в якому можливо готувати спеціалістів різного профілю з достатньо широкою базовою підготовкою в галузі фундаментальних наук; термін навчання в інституті визначити чотири роки, причому четвертий рік відводився для практичної роботи

студентів на заводах і промислових підприємствах; великого значення набували практичні заняття в лабораторіях, кабінетах, майстернях. Ці пропозиції деякою мірою були використанні при створенні нових вищих технічних навчальних закладів, в тому числі Харківського технологічного та Київського політехнічного інститутів.

Велике значення для розвитку всієї економіки Росії, в тому числі Слобожанщини, як промислово найбільш розвинуеного регіону, мало інтенсивне будівництво залізниць, введена в експлуатацію весною 1884 р. Катерининська, вона зв'язала собою два потужних промислових центри – Донбас і Криворіжжя. Воно сприяло швидкому розвитку вугільної, металургійної і залізничної промисловості, створювало цим галузям відносно широкий внутрішній ринок. Будувалися металургійні і рейкові заводи, а потім паровозо- та вагонобудівні підприємства. Залізничі відкривали для вугілля, металу й інших товарів доступ на всі ринки Росії і навіть на закордонні ринки.

Основним контингентом, який наприкінці XIX ст. освоював Донбас і Криворіжжя, були іноземні підприємці. Засновуючи заводи і шахти, для ведення робіт вони залучали закордонних фахівців. Засилля іноземних техніків негативно впливало на підготовку власних, вітчизняних технічних кадрів. Питання про відкриття нових штейгерських шкіл серйозно обговорювалося у галузевій періодиці, зокрема в ГЗЛ. Засилля іноземних інженерів та техніків ліквідувалося поступово з розвитком вітчизняної технічної освіти. Певну роль у цьому відіграли і вітчизняні промисловці, які більш охоче залучали власних, досвідчених у технічній справі фахівців. Ситуація із забезпеченням інженерних кадрів для виробництва країни продовжувала залишатися складною. У 1896 р., тобто, напередодні відкриття КПП, в Російській імперії існувало дванадцять технічних інститутів, студентський контингент яких становив 5916 осіб [1]. Така кількість майбутніх фахівців не задовольняла потреби промисловості й сільського господарства держави.

Ідея з поширенням технічної освіти серед широких кіл громадськості почалася з її теоретичного обґрунтування. Представники наукової еліти порушували це питання на сторінках періодики, під час виступів на засіданнях різних товариств, у стінах університетів та інститутів тощо. Від теоретичних висновків рішуче переходили до справи. Водночас приймалися відповідні рішення спеціально створених комісій, деяких державних установ. Так, активна організаторська діяльність щодо відкриття Київського політехнічного інституту окремих діячів науки (наприклад, І. О. Вишнеградського, В. Л. Кирпичова й ін.), зрештою, отримала підтримку з боку прогресивних кіл верхньої влади Російської держави. Велике значення для розробки принципів вищої технічної освіти в Україні мали з'їзди діячів техніки і професійної освіти. Перший з'їзд відбувся у 1889-1890 рр., на якому розглядалися питання про шляхи розвитку середньої і нижчої технічної і професійної освіти, питань вищої технічної освіти торкалися побіжно.

У 1895-1896 рр. у Москві відбувся другий з'їзд, на якому працювали секції на яких обговорювались важливі завдання вищої технічної освіти. У доповідях В. Кирпичова, П. Мукачева, В. Щегляєва, Н. Бугайова, І. Аростова, М. Тихомандрицького, А. Гавриленка та ін. мова йшла про роль і підвищення ефективності лекційної форми викладання, значення формування у студентів практичних навичок, багатопредметності курсів навчання в технічних закладах, навчання іноземних мов для більш успішного оволодіння спеціальністю, необхідності формування технічних кафедр в університетах. Прийняті на секції резолюції були пронизані загальною ідеєю про укрупнення систематичності вищої технічної освіти [1].

Третій з'їзд відбувся у 1903-1904 рр. у Петербурзі. На секції вищих технічних навчальних закладів заслухалися доповіді: К. Зворикіна, В. Гриневецького,

А. Сидорова, І. Аростова про предметну і курсову системи викладання, інженерне проектування у вищих навчальних закладах, відповідність підготовки спеціалістів у вищій школі потребам промисловості, розвиток автономії технічних інститутів тощо. З'їзди діячів з технічної і професійної освіти сприяли широкому обговоренню питань про вищу технічну освіту в країні.

У 1897 р. Російське технічне товариство організувало Комісію по вищих технічних навчальних закладах, яка відіграла провідну роль у порушенні багатьох важливих питань щодо розвитку технічної освіти. На першому засіданні Комісії були чітко визначені завдання вищої технічної освіти: вивчення якої-небудь галузі технічних знань потрібних для застосування після закінчення вищого навчального закладу та подальшого самостійного поповнення новими науковими даними і практичним досвідом; глибоке вивчення наук, що в подальшому дасть змогу викладати чи займатися науковою діяльністю [2]. У роботі Комісії по вищих технічних навчальних закладах активну участь брали видатні вчені та педагоги. З'являється низка публікацій присвячених технічній освіті. Факти свідчать, що справа про заснування у Києві технічного навчального закладу отримала практичну підтримку, а відтак набула більш конкретного спрямування наприкінці правління російського імператора Олександра II (1855-1881 рр.). Буржуазно-демократичні реформи, проведені ним, відкрили нову сторінку в історії країни. Розвиток капіталістичних відносин у місті й на селі кардинально змінив економічне життя держави. Київські промисловці адекватно відреагували на ці зміни і, піклуючись про своє та країни майбутнє, зрушили з мертвої точки справу про технічну освіту. Зокрема цукрозаводчики вирішили скористатися сприятливим моментом, викликаним політико-економічними реформуванням у Росії. Наприкінці правління Олександра II вітчизняна промисловість значно зміцнила свої позиції та почала усвідомлювати всю важливість забезпечення виробництва технічними кадрами для його стабільного розвитку. У кінці XIX ст. брак вітчизняних фахівців із вищою технічною освітою в державі став ще відчутнішим. У підросійській Україні спостерігалася висока концентрація цукрового виробництва, яке з кожним роком зміцнювало свої позиції на внутрішньому ринку (цей регіон посідав чільне місце в імперії з вирощування відповідної сировини), а також завойовувало позиції на зовнішньому. Однак цей процес гальмувався домінуванням на виробництві практиків (працівників без освіти або із середньотехнічною освітою), які у 80-х рр. XIX ст. становили переважну більшість

З другої половини 90-х рр. XIX ст. промисловці почали довіряти відповідальну роботу і вітчизняним представникам технічної інтелігенції. Це спричинило вдосконалення навчального процесу, відкриття технічних навчальних закладів. Помітну роль у цьому процесі відіграв З'їзд гірничопромисловців Півдня Росії. На початку XX ст. впроваджувалися в життя проекти по вдосконаленню, реорганізації навчальних закладів України, що стимулювалося постійною нестачею освічених технічних кадрів на підприємствах.

Список літератури

1. Иванов А.Е. Высшая школа Российской империи начала XX века //Вестник РАН – 1997. - Т. 67. - №3. – С. 265-274.
2. Становлення вищої технічної освіти в Україні / Онопрієнко В. І., Щербань Т. А.; Відп. ред. Іванченко Ф. К.; АН УРСР. – К.: Наук. думка, 1990. – С. 20.
3. Труды Постоянной комиссии по техническому образованию при Русском техническом обществе о высших технических учебных заведениях. – СПб., 1883. – С. 167.

ЕФЕКТИВНІ МОДЕЛІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ САМОСТІЙНОСТІ ТЕРИТОРІЙ

УДК 338.242.4.025.88

Фільштейн Л. М.,

д.е.н., професор кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Нагальні питання перебудови і створення ефективної системи розвитку незалежної економіки української держави

Проведена велика дослідницька робота по аналізу стану ефективності підприємницької виробничої системи, яка показала, що за роки незалежності Україна має різні наслідки розвитку промисловості та невиробничої сфери країни. Окремі підприємства, організації, які по різному розвивались, але постійно зменшували обсяги власного виробництва, навіть і розпадалися. Це дає нам необхідність ставити питання про перебудову механізму з метою досягнення результатів, які б забезпечували країну необхідною продукцією для свого використання та для розвитку міжнародної торгівлі.

Перш за все, потрібно і в подальшому вивчати і обґрунтовувати методи розвитку в цілому та окремих напрямів розвитку економіки нашої держави. Перш за все, потрібно зробити так, щоб виконати головне завдання для держави – створення власної продукції для власного використання і поставити на розвиток матеріальні основи виробничої та невиробничої сфер. А від цього залежить і кількість, і не лише кількість, а і види, і напрями розвитку окремих підприємств. Як відомо, за ці роки матеріальне виробництво значно знизилось. Я не хочу говорити “впало”, але знизилось, хоча багато підприємств зовсім сьогодні вже не працюють.

По-друге, утворилась велика кількість людей не працюючих, які сьогодні навіть і не мають нових навичок для роботи на підприємствах і організаціях. Нам здається, що тут потрібна чітка ясність зростаючої потреби в різних фахівцях та наявність вільних працівників та їх знань для розвитку сучасного високопродуктивного виробництва та сучасного розвитку невиробничих сфер української економіки. Тому, перш за все, потрібно поставити і обґрунтувати до кінця наукову проблему, щоб створити нові та поліпшити роботу підприємств добувної промисловості, машинобудівної галузі, легкої промисловості, харчової промисловості, і безумовно розробити необхідні і ефективні напрями розвитку сільськогосподарського виробництва для забезпечення сільськогосподарських галузей, які могли б задовольнити майже повністю потреби нашої національної економіки.

Хотілось би виділити такі важливі питання:

Перш за все, це визначення розмірів розвитку окремих напрямів економіки, які пов'язані між собою, взаємодіють між собою і залежать від того, яка продукція кому може дати напрями для розвитку.

По-друге, потрібно розробити і до кінця вивчити питання повної зайнятості всього трудового населення нашої держави.

По-третє, важливе значення належить питанням, які пов'язані з фінансами, грошами, з кредитом, банківським кредитом. Тут чітко потрібно встановити порядок, розміри, методи формування цих напрямів. Я б навіть сказав, коли мова йде про фінанси, що це система грошових відносин, від яких залежить створення, розподіл та використання можливостей створення національного продукту, національного доходу, фондів та резервів, а також бюджетів усіх рівнів національної економіки.

По-четверте, є необхідність всебічно обґрунтувати розвиток невиробничих напрямів нашої економіки. До цього треба віднести науку, освіту, культуру і такі галузі, як спорт, туризм та інші. Наші дослідження також показують, що якщо це все мати в обґрунтованому вигляді, то можна досягти значних успіхів для того, щоб розвивалося в цілому наше народне господарство і населення було б забезпечене всім необхідним.

Треба сказати, що сьогодні можна бачити великі недоліки у побутовому обслуговуванні населення. Треба всебічно вивчити систему оплати праці. Не може бути, щоб оплата праці простого працівника була в сотні разів менше, ніж якогось керівника держави. Не може цього бути.

Практика показує, що потрібно вивчити можливості застосування заробітної плати для нормального життя кожного працівника нашої країни.

УДК 336.14; 332.14

Гамалій В.Ф.,

д.ф.-м.н., проф., зав. кафедри економічної
теорії, маркетингу та економічної кібернетики

Дмитришин Б.В.,

к.е.н., доцент кафедри економічної
теорії, маркетингу та економічної кібернетики

Кіровоградський національний технічний університет

Реалізація принципу самостійності місцевих бюджетів як необхідна умова економічного зростання регіонів України

Суспільно-політичні зміни в Україні, що мали місце протягом двох останніх років та спрямовані на підвищення самостійності соціально-економічного розвитку регіонів та громад, зумовлюють необхідність оновлення існуючих інструментів регулювання регіонального розвитку. Скорочення обсягів виробництва, призупинення реалізації інвестиційних проектів, наростання кризових явищ у соціальній сфері і, поряд з тим, започаткування децентралізації влади, бюджетна та податкова реформи, зростання самостійності громад у формуванні перспектив розвитку – ці та інші характерні риси сучасного розвитку України є підставою для ретельного аналізу, адже неодноразово зазнавали критики як з боку науковців, так і самих представників владних структур.

Самостійність бюджетів була проголошена одним з принципів бюджетної системи України відповідно до ст. 7 Бюджетного кодексу України від 8 липня 2010 року № 2456-VI [1]. Де-юре самостійність забезпечується закріпленням певних джерел доходів бюджету та правом органів місцевого самоврядування визначати напрями використання бюджетних коштів самостійно і незалежно одне від одного розглядати та затверджувати відповідні місцеві бюджети. Однак на практиці особливості формування дохідної частини місцевих бюджетів, що зумовлені існуючим на сьогодні порядком розподілу доходів між бюджетами, зумовлюють відсутність реальної самостійності місцевих бюджетів. Так, основну частку власних доходів місцевих бюджетів повинні складати місцеві податки і збори. На їх основі розраховується показник фінансової незалежності дохідної бази місцевих бюджетів від дотацій державного бюджету.

В європейських країнах частка місцевих податків і зборів в обсязі доходів місцевих бюджетів значна й складає в середньому 37-50%, тоді як в Україні ця частка мала, хоч і має тенденції до зростання: від 1% у 2008 році до 8% у 2014 році [4, с. 314]. Така мала питома вага свідчить про нереалізованість принципу самостійності місцевих бюджетів, що спричиняє відсутність зацікавленості місцевих рад збирати місцеві податки і збори, оскільки, як показує практика, більший обсяг їх збору в поточному році призводить до зменшення частки відрахувань від регульованих доходів у наступному бюджетному періоді. Наслідком цього є зростання залежності місцевих бюджетів від трансфертів з державного бюджету.

Загальний обсяг надходжень до місцевих бюджетів (без урахування міжбюджетних трансфертів) за 2014 рік становив 101,1 млрд. грн., що на 3,9 % менше за аналогічний показник 2013 року. Слід відзначити, що невиконання плану по доходах спостерігалось вперше з 2009 року і здебільшого було зумовлено об'єктивними

причинами. Так, зменшення доходів населення та подальше обмеження його купівельної спроможності, поставило під загрозу діяльність малих та середніх підприємств, індивідуального підприємництва, орієнтованого на внутрішній попит.

Зменшення реальної заробітної плати спостерігалось у всіх регіонах: від 2,9 % у Дніпропетровській до 13,6 % у Луганській областях [3, с. 11]. Одночасно з цим продовжилось зниження інвестиційної активності у всіх регіонах, крім Івано-Франківської (у якій обсяг освоєних капітальних інвестицій зріс на 26,9 %) і Хмельницької (на 2,6 %) областей.

Водночас зросла регіональна диспропорційність інвестування: розрив між максимальним і мінімальним обсягом капітальних інвестицій на одну особу збільшився з 12,9 разу у 2013 році до 13,4 разу у 2014 році [3, с. 6-7].

Заборгованість по сплаті податків і зборів до бюджетів усіх рівнів зросла у всіх регіонах (за винятком Вінницької області): від 15,7% у Рівненській до 7,4 разу у Запорізькій областях. Найбільші обсяги заборгованості за податковими зобов'язаннями припали здебільшого на промислово розвинуті регіони: м. Київ (6,2 млрд. грн.), Донецьку (2,45 млрд. грн.), Харківську (1,66 млрд. грн.), Львівську і Сумську (1,27 млрд. грн. у кожній), Запорізьку (понад 1,1 млрд. грн.), Київську (майже 1,1 млрд. грн.) і Луганську (понад 1,0 млрд. грн.) області.

Як наслідок рівень трансфертної залежності місцевих бюджетів за досліджуваний період 2008-2014 роки стабільно зростає – з 46,7% у 2009 році до 56,4% у 2014 році [2, с. 67] – рис. 1.

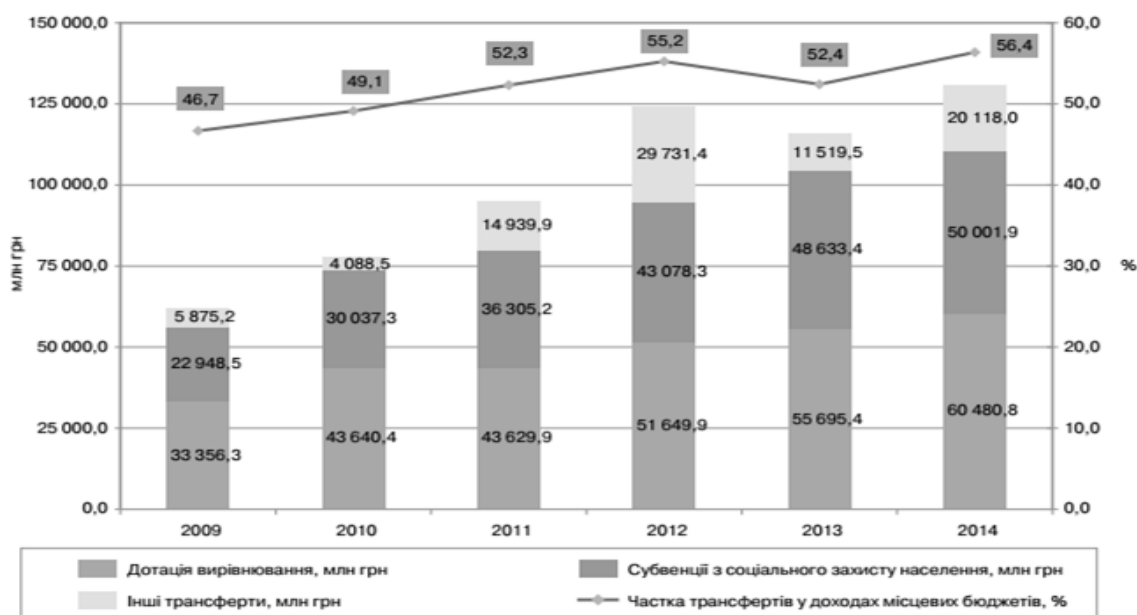


Рис. 1. Динаміка перерахування трансфертів, що передаються з державного бюджету до місцевих бюджетів, за 2009–2014 роки

Висока частка трансфертів у доходах місцевих бюджетів свідчить про те, що місцеве самоврядування залишається надто залежним від центральних органів державної влади, незважаючи на її зусилля розширити повноваження місцевого самоврядування. Такий стан стимулює створення депресивних територій, в яких з економічних, політичних, соціальних, екологічних та інших причин перестають діяти стимули саморозвитку, і тому немає підстав розраховувати на самовирішення кризових ситуацій [4, с. 316].

Приріст обсягів міжбюджетних трансфертів у 2014 році порівняно з попереднім роком склав 12,7 %, тоді як доходи місцевих бюджетів (без врахування міжбюджетних трансфертів) зменшилися на 3,9% [2, с. 68] – рис. 2.

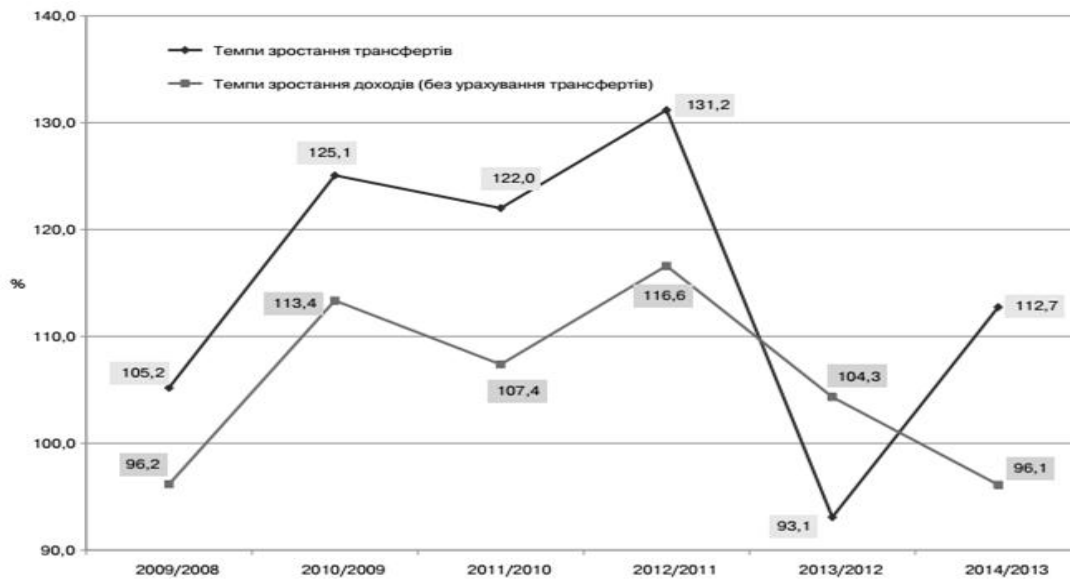


Рис. 2. Темпи зростання трансфертів та доходів місцевих бюджетів за 2009–2014 роки

Поряд з цим, як доводиться у дослідженнях вітчизняних науковців, крім міжрегіональних диспропорцій, у розвитку слаборозвинених областей також наявні суттєві розбіжності, оскільки соціально-економічні показники районів-лідерів і аутсайдерів суттєво різняться [5, с. 101]. Не в останню чергу така ситуація зумовлена тим, що діюча система наповнення і витрат місцевих бюджетів районів має ряд істотних недоліків як у структурі доходів, так і в напрямках видаткової частини.

Таким чином, центральне місце у визначенні теоретико-методологічних засад ринкової трансформації регіональної економіки належить питанням формування та використання фінансових ресурсів територій як одного з найбільш важливих факторів зростання регіонів країни. Аналіз існуючих міжбюджетних відносини України показує зростання трансфертної залежності місцевих бюджетів, відсутність зацікавленості місцевих органів влади у збільшенні частки місцевих податків в загальному обсязі доходів, значну кількість депресивних територій та інших проблем формування фінансових ресурсів територій.

Список літератури

1. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року № 2456-УІ (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2010. – №50-51. – 572 с.
2. Бюджетний моніторинг: Аналіз виконання бюджету за 2014 рік: видання Інституту бюджету та соціально-економічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00KDV8.pdf
3. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ : аналіт. доповідь. – К. : НІСД, 2015. – 92 с.
4. Прямухіна Н.В. Теоретико-методологічні засади розвитку регіонального економічного простору в умовах трансформаційних зрушень: дис. ... доктора екон. наук: 08.00.05 / Прямухіна Наталія Валентинівна. – Черкаси, 2016. – 491 с.
5. Силенко М.Ф. Державне регулювання економічного розвитку депресивних територій України в умовах децентралізації: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03 / Силенко Микола Феодосійович. – К., 2015. – 194 с.

UDC 65.018.2:66-911.48

**Kayal Bassam,
Rashid Amir,
Nicolescu Mihai,
Abu-Ghunmi Lina**

(Water Energy and Environment Centre, *The University of Jordan, Amman, Jordan;
Islamic Development Bank*),

Department of Production Engineering,
School of Industrial Engineering and Management
KTH Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden

Abu-Ghunmi Diana, Department of Finance, School of Business,
The University of Jordan, Amman, Jordan,

Fulbright visiting scholar at Virginia Tech University, VA, USA

Al Khatib Iyad, Department of Computer Science, Faculty of Literature & Science,
*The American University of Culture & Education (AUCE), Beirut, Lebanon;
ITC, R&D, Stockholm, Sweden*

Pulp Industry Performance and Circular Economy

The approach that was applied in reviewing the performance of the pulp industry was based on reviewing the industry performance under two different scenarios. The first scenario applied the linear economic model principles, which are based on take, make and waste [14]. The second scenario applied the circular economy principles of reducing, reusing and recycling [8, 13, 25]. The reduction concept is based on reducing resources' consumption, by improving the efficiency of the production processes, and reducing waste generation. (1) Reducing resources' consumption and waste generation can be achieved also via the (2) reuse concept that aims to extend the product life through frequent use of the product without major changes in its original form; namely with simple repairing or modification and through (3) recycling the product into new product; which is achieved by applying large modification or bringing it back to its original components and/or material to be used for new applications. It is clear that the three principles; reduce; reuse and recycle are very interrelated.

The aim of this model is to produce a final profitable product that meets market demand and requirements, where profitability is a major issue for any industry. In line with this business model framework, what serve pulp production is pulp quality requirements, which in turn determine the type and the source of pulp raw material and the production processes [19]. Many fiber sources have been from wood sources, such as hardwood (e.g. oak, maple and walnut) and softwoods (e.g. pine or spruce) that are distinguished respectively by short and soft, and long and strong fibers. Each of these fibers has its specific applications. Furthermore, many of the production processes have been developed to produce the required quality; these processes are mainly mechanical pulping, chemical pulping and hybrid pulping that combines both mechanical and chemical pulping [7, 9, 19]. Most of the pulp and paper industry was established close to water course to meet its high water demand [20].

On one hand, mechanical pulping makes about one third of virgin pulp production worldwide [5, 6, 21]. These processes include Ground Mill Pulping (GMP) and Refiner Ground Mill (RGM), which produce pulp without removing lignin and the produced pulp is of short and weak fiber [15]. The mechanical pulping is distinguished by its high yield (90-95%) [19], very energy intensive and the pulp quality is limited for specific uses [7].

On the other hand, chemical pulping removes lignin and hemi cellulose to produce pulp of high purity of cellulose fiber [21]. The chemical pulping, in comparison with mechanical pulping is less energy consumption, but has low yield (40-50%), and high chemical consumption that has an impact on the profitability and the amount of waste produced [19, 21]. Chemical pulping is the dominant pulping processes with Kraft pulping (alkaline process) is ranked first in terms of use, others chemical processes include sulfite (Acidic process), soda and Neutral Sulfite Semi Chemical (NSSC). Chemical pulping, especially Kraft process, produces the strongest pulp, brown in color that can easily be bleached and is very bright [21]. Furthermore, its quality is high and can be used for high quality applications [21]. The advantage of the Kraft pulping is the potential of producing all sources of fibers using different types of wood that includes hard and softwood as well as non-wood sources that include bamboo, some kinds of grasses, kenaf and others [9, 20]. The hybrid processes include Thermal Mechanical Pulping (TMP) that pre-steam the fiber sources before mechanical treatment. Other process is the Chemical Thermal Mechanical Pulping (CTMP) that treats the fiber sources by chemical means in addition to the thermal and mechanical treatment [19]. These hybrid processes are developed with the aim to overcome some of the negativities of chemical and mechanical pulping processes [1] such as energy consumption and chemical consumption while maintain the required quality. Hybrid processes have higher yield than the chemical processes but have less energy consumption than the mechanical.

The outputs of the pulp production processes are not only pulp, which is the main product, but also wastes that include; wastewater, solid waste and air pollutants. These by-products are discharged to the environment; namely, to water bodies, soil and air. Increasing demand and industry expansion has increased the burden on the environment to the extent that these wastes become unmanageable anymore by the natural processes of the environment and hence require human action. Therefore, environmental regulations have been developed and become guide to control the discharge to the environment; such as the standards of reclaimed wastewater discharge that have been developed on the country bases. In response to the emerged situation, the linear economic model has focused on the end of pipe management of these wastes.

Many stages and different technologies have been developed for treating pulp wastewater that include mainly two stages primary and secondary treatments, and in some situations tertiary stage is applied. In each of these stages different types of treatment technologies have been applied that includes basically; physical, chemical, biological and/or physio-chemical processes [10, 11]. While solid waste is mainly handled by combustion, incineration and/or land fill as final disposal stage or option [12, 24]. Air pollutants treatment focus on filtration, air scupper and other physio-chemical techniques [4]. This end of pipe approach in handling pulp industry waste require extra investment and thus significant impact on industry profitability and it is sustainability on the long run.

The reduction concept is based on reducing raw material consumption, namely increasing production efficiency and reducing waste generation, if not eliminating waste altogether. Waste elimination, along with increasing production efficiency, reduces negative impact on the environment and boosts industry profitability. Production efficiency is enhanced initially by reducing raw material consumption, for the same amount of production and through modifying production processes. Approaches that are applied to achieve this are many including:

Reducing material consumption in pulp industry entails (a) using fiber sources of higher yield, such as hardwood that has higher pulp yield than the softwood; however for specific pulp quality using softwood is a must. (b) Using fiber sources that are more environment friendly such as: raw material with short cultivation period such as grass,

bamboo and kenaf [4, 7] reported that agro-waste such as vegetables, bagasses, rice husk; fibers and also waste-paper is environment friendly. (c) Using the byproducts of other industries such as wood sawing residual to replace logs and/ or (d) utilizing logs from only certified forests that comply with specific environment regulations [17].

Furthermore, reducing water and energy consumption in pulp industry involves (a) using water discharge from one process to other processes, based on the quality of effluent and the required quality of the influent. This reduction in water consumption is directly linked to energy consumption in the pulp industry. The reason as reported by Sappi [9] is that water should be heated or steamed in order to be used in pulp production, such as in the digestion and washing processes.

Reduction of material consumption can also be achieved through production processes by; (a) Developing new techniques for pulp production, whenever possible, that reduce resources consumptions such as Kraft and sulfite processes, which use less energy than mechanical processes [19]. Furthermore, modifying the mechanical processes to TMP in order to reduce energy consumption and to CTMP to reduce chemical consumptions as well [1]. (b) Modifying and replacing the common bleaching process by elementary chlorine free (ECF) and total chlorine free (TCF) to reduce hazardous discharge to the environment [17, 18, 23]. (c) Replaying the hydraulic debarking process by a mechanical process to significantly reduce water consumption [9]. (d) Developing recovery process to reduce chemical consumption, such as recovery boiler and suing lime kiln in the Kraf pulping [21], and / or (e) Introducing biofuel and wood residue that include bark and others, to operate the power boiler in order to produce steam and thus reduce fossil fuel consumption [19].

Waste reduction is achieved by reducing waste generation and reducing waste discharge. Reduction of waste generation is achieved in parallel with reducing material and energy consumption; such as (a) reducing solid waste generation by using biofuel power boiler. (b) Reducing wastewater generation by moving from hydraulic to mechanical debarking and using a recovery boiler and / or(c) Reducing air pollutants by developing technologies to recover some of off-gasses; e.g. Sulphur, to prevent its discharge to the environment [4, 23].

Reducing waste discharge can be achieved by handling waste that could not be avoided in the production processes. For example, applying different techniques for treating waste water to prevent discharge of pollutant to the environment. Pulp wastewater sources are two; process wastewater and cooling wastewater [16]. Treating process wastewater is a must as it consists of organics and inorganic materials in addition to the microorganism that have negative impact on the environment (16, 23]. Cooling water needs at least treatment to reduce its temperature to environment temperature [16]. The solid waste in term of sludge that is result from of lime kiln and from wastewater water treatment plant, is handled different by techniques such as dewatering followed by incineration and/ or as last step is landfill disposal [9]. Furthermore, in some situation the fiber in wastewater could be recovered for reuse or recycle in pulp mill and last step is landfill disposal [16].

The reuse concept aims to extend the life of the products/ by-product, but with no or simple modification in its original form. In this framework the reuse concept views things that have no values, and have been classified as waste, as valuable resources that can be used for other purposes. Therefore, many of the by-products of pulping industry are treated as resources for other applications. Among these reuses are; (a) using by-products such as barks, dissolved lignin and hemi cellulose as energy sources to reduce energy consumption (b) using spent paper in production of pulp to reduce raw material consumption. (c) Using the handled sludge and ash as fertilizers, and (d) using high pressure steam to generate electricity, low pressure steam for heating, and then using the condensate in steam production, all of which

reduces energy consumption. Furthermore, treated wastewaters can be used for many internal purposes.

Applying the reuse concept required developing production technology and guidelines for the proper reuse. At the technological level, for example, a rotary kiln and recovery boiler have been developed to burn barks, and lignin & hemi cellulose, respectively. Another example of technological advances to apply the reuse concept is; dewatering the sludge produced by wastewater treatment plant before combusting or composting it. At the management level, for example, keeping different types of wastes, even of similar forms, separated based on their characteristics and potential applications. It should be noted that wastewater discharged from the industrial process is different in its characteristics from those of water discharged from the cooling process [18]. Even more while pulping process produces heavy loaded wastewaters, bleaching process produces wastewater that is less in organic loads but carries more hazardous materials [7].

The recycle in pulping industry entail (a) recycling the digestion solution after combustion in recovery boiler and (b) recycling of lime (CaO) after treatment in the lime kiln. In the meantime the recovery involves recovery of energy in the form of heat in rotary kiln and recovery boiler, which is converted to electricity in some situation.

Pulp industry is consumes energy and water intensively. It basically relies on forest wood material that is one of the most earthly valuable and endangered resources. The importance of this industry to human beings attracts the attention to sustain both: this industry and the environment.

The methodology that we propose in this paper focuses on evaluating the performance of this industry, and it is based on analyzing two scenarios: (1) the base line scenario that applies the traditional linear economic model and (2) the circular economic model scenario, which was based on sustainability.

The review and analysis process revealed that the pulp making industry is moving forward towards circular economy. This was indicated by its performance in: (1) reducing resources consumption and waste production, (2) reusing some of the materials in different applications, and (3) minimizing waste production through recycling and recovering material and energy from what was previously treated as waste.

References

1. Badar S. Pulp and Paper Industry – Manufacturing Process. Environmental protection strategies for sustainable development (editors Abdul Malik and Grohmann E.) [Текст] / S. Badar, I. Farooqi. – Dordrecht, Heidelberg, London, New York: Springer Science & Business Media, 2012. – 606 p.
2. Bajpai P. Biorefinery in the pulp and paper industry. 1st edition / Pratima Bajpai. – Academic press, 2013. – 114 p.
3. Handbook of Pollution Prevention and Cleaner Production. Vol. 2: Best practices in the Wood and Paper industries / N. P. Cheremisinoff, P. E. Rosenfeld. – Oxford, UK, Burlington, USA: Elsevier Inc., 2010. – 354 p.
4. Eweis J.B. Bioremediation Principles [Текст] / J. B. Eweis, S. J. Ergas, D. P. Y. Chang, E. D. Schroeder. – New York: McGraw-Hill, 1998. – 220 p.
5. Food and Agriculture Organization (FAO) of the United Nations. Pulp and Paper Capacities [Текст] / Survey 2013-2018. – Rome: FAO, 2014. – 176 p.
6. Holmberg J. Chemical mechanical Biomass use in chemical and mechanical pulping with biomass-based energy supply [Текст] / J. Holmberg, L. Gustavsson // Resources Conservation and Recycling. – 2007. – №52. – pp. 331-350.
7. Ince B.K. Pollution Prevention in the Pulp and Paper Industries [Електронний ресурс] / Bahar K. Ince, Zeynep Cetecioglu, Orhan Ince // Environmental Management in Practice (Ed. Dr. Elzbieta Broniewicz). Rijeka: Intech, 2011. – [Режим доступу]: http://cdn.intechopen.com/pdfs/16290/InTech-Pollution_prevention_in_the_pulp_and_paper_industries.pdf.
8. Jacobsen N. B. Industrial symbiosis in Kalundborg, Denmark – a quantitative assessment of economic and environmental aspects / N. B. Jacobsen // Journal of Industrial Ecology. – 2006. – Vol. 10. – №1-2. – pp. 239-255.

9. Kesalkar V.P. Physico-chemical characteristics of wastewater from Paper Industry [Електронний ресурс] / V. P. Kesalkar, I. P. Khedikar, A. M. Sudame // International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA). – 2012. – Vol.2, Issue 4. – [Режим доступу]: <http://www.slideshare.net/ijeraeditor/s24137143>.
10. Mata-Alvarez J. Anaerobic digestion of organic solid wastes. An overview of research achievements and perspectives [Електронний ресурс] / Mata-Alvarez J., S. Mace, P. Llabres // Bioresource Technology. – 2000. – Vol. 74, № 1. – [Режим доступу]: https://www.researchgate.net/publication/222564312_Anaerobic_Digestion_of_Organic_Solid_Wastes_An_Overview_of_Research_Achievements_and_Perspectives.
11. Merrill D. Melecer H. Evaluating treatment process to reduce metals concentrations in pulp and paper millwastewaters to extremely low values [Текст] / D. Merrill, C. Maltby, K. Kahmark, M. Gerhardt, H. Melecer // Tappi J. – 2001. – Vol. 84. – № 4. – pp. 52.
12. Oral J. Processing of waste from pulp and paper plant [Текст] / J. Oral, J. Sikula, R. Puchyr, Z. Hajny, P. Stehlik, L. Bebar // J. Cleaner Production. – 2005. – Vol. 13. – pp. 509–55.
13. Pearce D. W. Economics of Natural Resources and the Environment / D. W. Pearce, R. K. Turner R. – Harlow: Pearson Education Limited, 1990. – 378 p.
14. PGGM. Circularity assessment of organization: Draft indicators v 0.2 2014.
15. Pokhrel D. Treatment of pulp and paper mill wastewater – a review [Текст] / D. Pokhrel, T. Viraraghavan // Sci. Tot. Environ. – 2004. – Oct.15; 333 (1-3). – pp. 37-58.
16. Water Use and Treatment in the Pulp and Paper Industry [Електронний ресурс] / Boston, MA, 2012. – Volume 5. – August 2012. – Режим доступу: file:///D:/%23%D0%AE%D1%80%D0%B0/%23Downloads/eQ_WP_V5.pdf
17. Sodara annual report with sustainability report. 2014.
18. Sumathi S. Treatment of pulp and paper mill wastes [Текст] / S. Sumathi, Y. Hung // Waste treatment in the process industries (Wang L.K, Hung Y.T., Lo H.H., Yarıjakis C. (eds.). Taylor & Francis, 2006. – pp. 453-497.
19. Paper and pulp industry (Chapter 72) [Електронний ресурс] / ed. Kay Teschke K., Paul Demers // Industries based on biological resources. 2008. – Режим доступу: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-x-96841/paper-and-pulp-industry>.
20. Tiku D. K. Effectiveness of Treatment Technologies for Wastewater Pollution Generated by Indian Pulp Mills / Deepa K. Tiku, Anil Kumar, S. Sawhney, V. P. Singh, Rita Kumar // Environmental Monitoring and Assessment. – 2007. – Volume 132, Issue 1. – Режим доступу: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10661-006-9548-3>.
21. Tran H. The kraft chemical recovery process [Електронний ресурс] / Houghi Tran, Esa K. Vakkilainen. – Pulp and Paper Centre. – University of Toronto. 2008. – Режим доступу: <http://www.tappi.org/content/events/08kros/manuscripts/1-1.pdf>.
22. United State Environment Protection Agency (USA-EPA). The Pulp and Paper Industry, the Pulping Process, and Pollutant Releases to the Environment. Fact Sheet 1997; EPA-82-F-97-0.
23. US-EPA Office of Compliance Sector Notebook Project. Profile of the Pulp and Paper Industry. 2nd ed. Washington, November 2002.
24. Van Horn J. T. Land Application of Solid Waste Stone Container Corporation. Environmental Conference and Exhibit [Текст] / J. T. Van Horn // TAPPI Proceedings. – Minneapolis Convention Center, 1997. – pp. 845–848.
25. Yuan Z. The Circular Ecology: A New Development Strategy in China / Z. Yuan, J. Bi, Y. Moriguichi // Journal of Industrial Ecology. – 2006. – Vol. 10. – №1-2. – pp. 4-8.

УДК 331.5

Казюка Н.П., аспірант

Романюк М.Д. – науковий керівник, доктор економічних наук, професор
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Реалізація політики децентралізації в контексті забезпечення зростання рівня зайнятості населення регіону

В Україні спостерігається підвищення регіональної диференціації за рівнем зайнятості та соціально-економічного розвитку. За таких умов необхідно подолати наявне соціально-економічне відставання та кризові явища, а також активно здійснювати модернізацію економіки. У зв'язку з цим доцільно створити умови та визначити перспективні напрями розвитку економіки регіону для ефективного використання та зростання соціально-економічного потенціалу території. Тут державі необхідно визначити основні точки економічного зростання, перспективи розвитку всередині регіону для усунення негативних наслідків кризи, що затягнулася. В таких умовах необхідна розробка виваженої політики зростання регіональної конкурентоспроможності, що дозволить подолати диференціацію в показниках розвитку окремих територій. При цьому, які б пріоритетні напрями не вибиралися, досягнення високого рівня економічного розвитку неможливе без активізації створення нових робочих місць, чого можна досягнути завдяки ефективному використанню органами місцевої влади принципів децентралізованого управління.

Беручи за основу загальні підходи до регулювання ринку праці, пріоритетні напрями розвитку регіону повинні визначатись із врахуванням місцевих особливостей. Необхідно відзначити, що формування попиту і пропозиції на робочу силу в регіоні характеризується рядом особливостей, які визначають специфіку відтворення населення, структури освіти, міжрегіональної міграції та професійної підготовки. Для усунення структурних диспропорцій за галузями та регіонами ринку праці доцільно розробити регіональну програму забезпечення зайнятості, а потім узгоджувати такі програми з загальнодержавною довгостроковою стратегією розвитку та активізації ринку праці.

Регулювання системи зайнятості потребує, перш за все, системного підходу, що передбачає не лише врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці, але й всебічної відповідності усіх складових регіонального та національного комплексу зайнятості. Найбільш актуальним на сьогодні залишається принцип децентралізації, який включає набуття цілковитої самостійності економічних, організаційних, юридичних суб'єктів, що функціонують на ринку. Реалізація децентралізованого управління передбачає найбільш оптимальне використання потенціалу розвитку усіх складових частин системи зайнятості. “Характерною рисою сучасного етапу розвитку соціально-трудова відносин в європейських країнах є децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм, при цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площинної чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності” [1]. Цей етап однозначно властивий рисам інформаційного суспільства, оскільки підприємства впроваджують у свою діяльність нові технології, а також інші досягнення інформаційної революції.

Беззаперечно, забезпечення впровадження принципів децентралізації у практику державного регулювання зайнятості нівелює малопродуктивні шляхи адміністративного впливу з боку країни на тенденції, що стосуються функціонування системи зайнятості, за рахунок чого розширюються можливості регуляторного впливу на такі складові за рахунок використання існуючих державних форм. При цьому правове забезпечення з боку держави повинно урізноманітнювати форми та види зайнятості, розширювати сфери самозайнятості, сприяти самовизначенню та самореалізації кожної особистості через систему працевлаштування. Проте удосконалення регулювання системою зайнятості за основи використання принципів децентралізації стане можливе лише за умов соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці, подолання корупції та досягнення узгодженості щодо бажаного соціального рівня реалізації зацікавленості основних суб'єктів сфери соціально-трудова відносин. Це дозволить здійснити соціалізацію та інноватизацію національного бізнесу, скорочення відтоку капіталів за кордон та їх спрямування на розвиток високотехнологічних безвідходних виробництва та підтримку робочої сили.

Інституційний етап удосконалення соціально-трудова відносин включає реформування трудового законодавства на основі скорочення дискримінації, підтримки системи соціальних гарантій, забезпечення економічної заінтересованості працівників, їх мотивації до високоефективної легальної трудової діяльності, підтримку соціальної відповідальності бізнесу та держави. Завдяки впровадженню національних систем кваліфікаційних вимог і професійних стандартів, високого оцінювання та визнання результатів професійної освіти, відповідних перспективним напрямом структурно-технологічних зрушень на ринку праці забезпечать формування якісно нової робочої сили, що здатна в реальному часі достатньо оволодіти новітніми технологічними досягненнями та продемонструвати поліпрофесіоналізм. Одночасно доцільно сформувати систему держзамовлення на підготовку кадрів та розширення професійної перепідготовки кадрів у відповідності до структурної модернізації системи робочих місць. Всі ці заходи у своїй сукупності дадуть змогу здійснити корінну реструктуризацію зайнятості, скоротити рівень природного безробіття, уникнути зростання кількості безробітних та забезпечити швидке повернення безробітних до частки зайнятого населення.

Управління системою зайнятості на регіональному рівні повинно базуватися на взаємовключенні державних важелів впливу та елементів ринкового саморегулювання, при цьому загальнонеобхідним є врахування специфіки соціально-економічного, демографічного, політичного, правового середовища функціонування кожного з окремо взятих регіонів. Регіональне управління зайнятості повинно забезпечувати надання неупереджених законодавчих гарантій з боку держави стосовно задоволення інтересів кожного окремого індивіда, а, особливо, права на працю. “Регулювання управління у сфері зайнятості на принципах децентралізації дозволить налагодити співробітництво між багатьма місцевими організаціями (державний і приватний сектор, уряд, органи місцевого самоврядування, недержавні організації) та агентством регіонального розвитку зайнятості у справі формування механізму партнерства й розроблення стратегії розвитку” [2]. Попри те, що з боку держави забезпечується постійне вдосконалення програм зайнятості населення як на державному, так і на регіональному рівні, проблеми забезпечення зростання зайнятості все ще актуальні. Фактична реалізація державою управління зайнятістю носить пасивний та заздалегідь очікуваний характер. Політика зайнятості населення повинна спрямовуватись на забезпечення взаємоузгодженості суб'єктів державного, регіонального рівнів та рівня підприємств.

Одним із найважливіших засобів удосконалення системи зайнятості регіону є забезпечення реалізації принципів децентралізації та розвиток інноваційної

високотехнологічної економіки. Децентралізація регіонального комплексу регулювання зайнятості вимагає системного взаємоузгодження дій державними органами, органами місцевого самоврядування, а також інших суб'єктів, які функціонують на ринку праці. Збалансування інтересів органів влади, приватних організацій та підприємців забезпечить не лише ефективну реалізацію управління системою зайнятості відповідними державними інституціями, а й дозволить визначити русло та специфіку системи взаємоузгодженості інтересів підприємств та профспілок, які також мають брати участь у розробці та реалізації продуктивної системи управління зайнятістю населення, підготовці нормативних актів та положень місцевими органами управління, що дозволить істотно підвищити рівень зайнятості населення регіону.

Реформування влади шляхом децентралізації, як засвідчує світова практика, - один із тривалих та досить складних процесів, що пов'язано із трансформацією всього комплексу адміністративного управління в цілому, яка здатна забезпечити задоволення зовнішніх та внутрішніх потреб країни та потребує реорганізації не тільки ключових державних інститутів, але й реформування усесторонніх тенденцій, з яких складається функціональне середовище кожної країни, а особливо сфери зайнятості як одного із ключових показників потенційного економічного зростання держави та її регіонів зокрема. Як показує загальносвітова практика, децентралізація є однією із ключових реформ місцевої влади. У результаті децентралізації формується сприятливе середовище для зростання розвитку місцевих громад. Для більшості європейських країн спільною тенденцією децентралізації повноважень у системі влади є зростання ваги місцевих органів самоврядування в розвитку місцевої економіки. При цьому підтримка ними підприємств здатна забезпечити істотне зростання зайнятості населення в регіоні. Поглиблення складових елементів децентралізації, особливо зростання функцій та повноважень місцевих органів влади дозволить забезпечити вирівнювання доходів та витрат бюджету, а, в окремих випадках, обумовить зростання статей доходів над статтями витрат. Це дасть можливість забезпечити надходження додаткових коштів у сфері розвитку промисловості, виробництва, торгівлі, послуг, рекреаційного комплексу та, за рахунок них, створювати нові та модернізувати наявні робочі місця. Таким чином, для максимального стимулювання управління зайнятістю на державному та регіональному рівнях необхідне здійснення постійного моніторингу за процесами, що стосуються реалізації принципів децентралізації. Досягненню цього сприятиме зростання відповідальності місцевих органів влади, контроль за регіональним управлінським персоналом, всебічний фінансовий моніторинг та ін.

Зазначимо, що ефективна реалізація реформи децентралізації управління зайнятості на регіональному рівні може стати однією із ключових складових системи забезпечення стабільного зростання зайнятості у новій високотехнологічній, інноваційній економіці постіндустріального типу, а також потенційним резервом зростання надходжень місцевих бюджетів та розширення можливостей для модернізації існуючих та створення нових робочих місць.

Список літератури

1. Хижняк Л. М. Принципи державного регулювання трудових відносин в умовах постіндустріального суспільства / Л. М. Хижняк, В. В. Сичова // Теорія та практика державного управління. – 2012. – Вип. 3. – С. 215-223. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2012_3_31.
2. Костровець Л. Б. Теоретико-методичні засади удосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення (регіональний аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата наук з держ. упр.: спец. 25.00.21 “Механізми державного управління” / Костровець Лариса Борисівна. – Донецьк, 2006. – 24 с.

УДК 332

Костромін Г.Т.,

к. е. н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Сучасні підходи до управління регіональним розвитком в умовах зростання економічної самостійності територій та підвищення їх конкурентоздатності

Перехід економіки України до ринкових відносин потребує нових підходів до управління соціально-економічним розвитком регіонів в умовах зростання їх економічної самостійності і як наслідок підвищення їх конкурентоздатності.

Разом з тим, диспропорції в соціально-економічному і культурному розвитку регіонів України, які склалися в процесі централізованого, перш за все, галузевого управління економікою в умовах переходу до ринку вимагають істотних змін в регіональній політиці України. Встановлення і збереження пропорційності в економічному і соціальному розвитку регіонів є важливим аспектом регіональної політики всіх розвинених країн.

Проблеми регіонального розвитку більшою частиною виникають у формі питань, які торкаються нерівномірного розподілу доходів між регіонами; різниць в темпах росту і рівня безробіття, оплати праці, а також впливу цих відмінностей на поширення бідності і соціальної напруги.

У зв'язку з цим, певні можливості для органів влади надає прийнятий 21 травня 1997 року Закон України “Про місце самоврядування в Україні”. Цим Законом органам місцевого самоврядування надається широкі права у фінансовій галузі, формуванню бюджету територій, використанні природних ресурсів і, перш за все, земельних, створенню умов для розвитку виробництва, управління комунальною власністю, затвердження програм соціально-економічного і культурного розвитку відповідних територій, цільових програм з інших питань місцевого самоврядування, а також ряд інших прав у цій галузі діяльності.

Разом з тим, як показує господарська практика, в реалізації цих прав і можливостей існує ряд проблем, що не дозволяє органам місцевого самоврядування в повній мірі використовувати ті права та можливості, що надані даним законом. Це, перш за все, стосується використання земель та інших природних ресурсів, як одного з основних джерел формування бюджету.

Земля та інші природні ресурси, які знаходяться в комунальній власності територіальних громад, складають матеріальну та фінансову основу місцевого самоврядування. Ефективне та раціональне управління комунальними землями— основа постійного розвитку територій, залучення інвестицій для розвитку міст, збільшення надходжень до бюджету.

Першочерговим завданням в управлінні землекористуванням можуть бути:

- приведення у відповідність з Цивільним кодексом договорів оренди нерухомого майна комунальної власності з включенням в оренду плати за землю;
- ведення найбільш активної претензійно-правової роботи з платниками за землю відносно тих, хто не виконує своїх договірних зобов'язань.

При рішенні соціально-економічних проблем регіонів місцеві органи влади можуть добитися будь-якого успіху тільки на основі ефективної взаємовигідної взаємодії з підприємствами та організаціями різних форм власності. При цьому можливості прямого адміністративного впливу органів влади хоча і зберігається, та вони в значній мірі обмежуються.

Таким чином, потрібен новий механізм економічної взаємодії місцевих органів влади та підприємств в інтересах регіону. Це можуть бути, як правило, взаємовигідні договори. При цьому необхідно виходити з того, що органи місцевого самоврядування, створюючи необхідні умови для нормального функціонування підприємств, сприяють підвищенню рівня рентабельності роботи підприємств та створюють передумови для поповнення бюджету.

Важливим моментом покращення діяльності органів місцевого самоврядування є удосконалення його організаційної структури управління.

На даний час ця структура є громіздкою та більш відповідає галузевому управлінню, ніж вирішує проблеми формування в регіоні цілісного збалансованого комплексу, але сучасність вимагає змін, щоб забезпечити перехід до регіонального управління, доцільність якого неодноразово доведена світовим досвідом.

Важливим моментом в діяльності органів місцевого самоврядування є вдосконалення форм по взаємодії з центральними органами державного управління. При цьому головна проблема полягає не в тому, щоб зробити вибір між централізацією та децентралізацією, а в тому, щоб установити належний баланс між ними, адекватний реальним умовам між однією та другою сторонами, а також тими завданнями, які ставляться перед місцевим управлінням. Такими формами взаємодії може бути прийняття спільних рішень по великим питанням розвитку підприємств, підготовки спільних пропозицій уряду, вироблення спільних пропозицій до плану економічного та соціального розвитку територій та країни, а також інші форми

Існує також ряд інших проблем, що потребують рішення, які дозволять підвищити ефективність роботи органів місцевого самоврядування в управлінні соціально-економічного розвитку підвідомчих територій.

В цілому, на наш погляд, робота по підвищенню ролі органів місцевого самоврядування в управлінні соціально-економічним розвитком територій, повинна бути спрямована вирішення двох головних завдань:

- створення стабільної системи формування місцевих бюджетів та надання місцевим радам повного права по їх використанню у відповідності із Законом;
- формування ефективно функціонуючої комунальної власності та створення на цій підставі місцевого господарства.

Враховуючи особливості стану і рівень соціально-економічного розвитку регіонів України, а також сучасні тенденції в регулюванні економічної сфери діяльності на регіональному рівні, доцільно забезпечити комплексне застосування всіх методів з орієнтацією на максимальне залучення і використання регіонами власних можливостей і ресурсів.

Для створення інвестиційної привабливості регіонів і економіки України в цілому необхідна:

- чітка та злагоджена перебудова інвестиційної політики держави та законодавства країни в цілому. Іноземним інвесторам необхідний юридичний і правовий захист своїх коштів та об'єктів інвестування, надання економічних гарантій від Уряду. Наявність великої кількості законодавчих актів і постанов, які суперечать один одному, призводять до плутанини під час вирішення спірних питань, тобто треба сформулювати стійке та передбачуване правове поле.

– потрібно надати правовий фінансовий захист таким фінансовим процесам як кредитування та страхування ризиків, переглянути податкову систему, в пріоритетних галузях економіки надавати пільги на початкових етапах діяльності підприємства для його подальшого розвитку.

– однією з найважливіших перешкод є мораторій на продаж землі та відсутність права власності на землю об’єктів інвестування.

– необхідно також стабілізувати політичну ситуацію в країні, знизити рівень корупції, лібералізувати та дерегулювати підприємництво, сприяти розвитку фондового ринку, сформулювати інвестиційні стимули, скоротити правила та інструкції стосовно ліцензування, оподаткування і репатризації прибутків. В цілому, для створення інвестиційно-привабливого середовища, Україні потрібно проводити всі необхідні реформи якнайшвидше.

Вирішення цих проблем дозволить підвищити рівень економічної самостійності територій і на цій основі пришвидшити вирішення соціально-економічних проблем, стати інвестиційно-привабливою для інвесторів і підвищити свою конкурентоспроможність.

Список літератури

1. Конституція України. Прийнята ВР України 28 червня 1996 року.
2. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні”, прийнятий 21 травня 1997 року.
3. Долішній М.І. Науковий супровід соціально-економічного розвитку регіонів. / Регіональна політика України: зб.наук.праць. – Львів: інститут регіональних досліджень НАН України, 1998.
4. Коротич О.Б. Підвищення ролі системи місцевого самоврядування в управлінні розвитком регіонів України. / Вісник АЕН України, № 1, 2004.
5. Статистичний щорічник України за 2014 рік.

UDC 338.242.4.025.88

Nabulsi Hussein,
PhD
American University of Culture & Education

Privatization and the Lebanese economy recovery

Privatization is not a new idea, economic history for many countries indicates to encourage private property sometimes, and delinquency nationalization at other times, than back again to private sector, and so on as dictated by the balance of political forces and its ideological choices. The acceleration of the globalization process, and the current American hegemony on the mechanisms and the international organizations and institutions, which strives to establish a new international order based on imperial control over the world's destiny and options, many countries around the world, including Lebanon, have plunged into the trap of pursuing a policy orientation towards privatization as a bridge to the performer of globalization, under the influence of internal stressful resume factors.

The privatization study in the Lebanese army states the standing at the political background and the identification of stabilization policies and structural adjustment including privatization, and the conditions of the public and private sectors in Lebanon, and the role of the United States and the International Monetary Fund and the World Bank in calling for privatization, and thus the impact of the international economic policy on the developing countries in general and Lebanon in particular. In order to ensure that fragmentation of perception of the public and private institutions as distant and isolated from each other. This is what it must be going for it the structural reforms in the state structure and administration to achieve an appropriate environment for the country and their future generation, and not for foreign interests that aim only for more dependency, looting and marginalization of national sovereignty, serving to the goals of colonial declared no longer hidden on anyone, especially after the events of atheist 11 of September in the year 2001 AD, suffered by the United States of America.

The theoretical bases of the role of power is not new in the economic theory of liberalism, and its beginnings return to Adam Smith in the mid-nineteenth century, while the return of the world today to direct investment methods in the context of the phenomenon of internationalization of production has taken a growing dimensions in the light of the current technological revolution, and trends sponsored by multinational companies and the mobilization of many of the economic and political forces in order to impose this approach including structural adjustment and stabilization imposed by the international organizations that have polices, and which uses the indebtedness weapon and the need for developing countries to find solutions for them, in an effort to further borrowing to finance its needs, in addition to providing current requirements in the development and in this context, it mounts an attack on the public sector and the call for privatization, any transfer of public sector enterprises to the private sector.

The consequent shift in the society as a whole affects the daily practices in the areas of politics, economics and sociology. Also, the privatization that stormed the economic structure in the world and the concomitant pressure and sanctions on developing countries, it came within an international trend to a change led by the United States manifested in globalization and the World Trade Organization that created the GATT policy and the revolution in information and communication, finance and multinational companies ...etc. To complement the global economy with both the World Bank and the International Monetary Fund, The

international Monetary System under the dominance of U.S dollar. So was the political motives is the basis behind the privatization policies that bought by industrialized nations (Reaganism and Thatcherism and Perestroika)[1].

Privatization was not like a concept and a current economic policy until the early eighties of the twentieth century. The global economic crises was pushed towards it, when growth rates dropped to critical levels, and the indebtedness problematic of the Third World was aggravated and the performance of the defeated US economy was declined at the time, to score an unprecedented deficit in the trade balance and the general budget [2], and the deficit has extended to govern the blockade ring on the global economy, and led to a state of stagflation. There was no escape out of the crisis unless by trending towards international trade of goods and services liberalization, and the removal of barriers to the free movement of capital under the new international division of Labor, and control on the investments within the public sector. In that lies the backdrop of the global call for privatization, and to try to internationalize its policy directly according to an order from international economic institutions, namely the International Monetary Fund and the World Bank, and US agencies active initiatives, in particular the International Development Agency which called, for example; in February of 1986 representatives of more than 70 countries to a global conference in Washington to promote the thesis of privatization. But the concept of the private sector, and its role and importance, was traded between now and then. People's Republic of China has allowed in the year 1979 AD for farmers to dispose in more than 60% of their products meeting any price they can get in the free market, this moves represents a transfer in the right to dispose in the fruits of the farmers effort (the sale of these fruits) from the state to the farmers. And the production has increased by the year 1984 by 80%, China has turned from a country situated close to the edge of hunger into a source of food production [3]. Then, the United Kingdom has privatized many of the major public utility in the method of collecting large savings from the British middle classes where it bought half the shares (named the people's capitalism), starting from the year 1981 until the year 1984, where the United Kingdom has completed the process of privatization on a large scale involving many sectors of the economy. The process continued until January 1987. The production efficiency increased following the privatization of more than 80% without taking into consideration the quantitative improvements, the increased production efficiency has been demonstrated in the high wages in real terms of earnings and in result the privatization has spread in various countries around the world: Argentina, Chile, Turkey, South Korea, Spain, and Portugal, and others.

Privatization arrived to Lebanon after the bureaucratic disease, statute of limitations hit service institutions and productive sectors, hence instead of paying off in increased growth rates (as it was before the civil war), it turned out to be government burden, which stimulated to start thinking about reconsidering the existing laws and mechanisms of production required to make a shift towards privatization, and encouraged the international institutions in prompting the government to speedup the procedures and legislation in this direction, and the World Bank suspended aid to Lebanon before that shift happened. Because such aids is conditioned with principles set by the Bank in connection with the structural reform policies and to catch up with the choices posed by globalization, in order to avoid the gap widening that threatens them, between developing and developed industrialized countries [4].

Privatization in this sense represents a restructuring of the economy and society and its institutions and legislation that is shaded in order to preserve community balance and protect the interests of the disadvantaged and the poor. So we must stop on how to balance between economic freedoms and the interests of society and the safeguards that were provided by the state ownership for the vital organs, organizations and public services, which could be threatened under the private sector. It should also stop on the type of public utilities and the

appropriate way to own and manage it hence achieving the desired balance. This has promoted many countries, including Britain and France to reconsider some of the privatization programs that have already been implemented. Therefore it was necessary to study and review and analyze the reality of the public sector in Lebanon and its role in economic and social development.

As the dominant forces in the market were external forces of polarization eleven center, where the productive integration was not primarily internal but was integrated with the outside world, the global wave sweeping behind it tidal forces as the objective conditions to pass the privatization list to a large extent in Lebanon, which saw the separation from international markets for a long time and worsened the internal business environment influenced by public finances and rising imbalances reconstruction policy costs, at a time when the Lebanese economy has been unable to adapt to changes in the global market, which made the Lebanese clients lose a large part of their competitiveness [5].

The success of privatization in a particular country does not necessarily entail success in another country, it need changes in the rest of the elements and the foundations of the economic system because it represents radical reform process, its basic cause is in the mal-administration and the concept of public service. Correct privatization could mean the restore of the vital role of the public sector in the practice of productive and commercial work, not sold out of any legal regulation of economic activities as lies behind the call of colonial privatization goals, and of course prevent idleness and stop waste and corruption.

The attempt to impose privatization away from radical reform national program would be fall the social and economic reality with a big shake fact, and large sections of people would fall under the mercy of an octopus market and capital kept by a small class of capitalists, and the middle class which usually plays the role of balance in civil society, will disappear gradually, which leads to a growing impoverishment of the people, and increasing disparities of wealth and income in the community, and the etymology of corruption, parasitic, and deepening dependence on global capital, in contrast to expectations for Economic and Social Commission for Western Asia [6].

In conclusion, it should be noted that the problem of competition between the public and private sectors in Lebanon does not only distinct from raised dilemma on the industrial capitalist countries, they are also distinct from those faced by Arab countries and other developing countries.

References

1. The public sector and the private sector in the Arab world, research and intellectual discussions seminar organized by the Center for Arab Unity Studies in cooperation with the Arab Fund for Economic and Social Development , the Center for Arab Unity Studies , Beirut publications: 1990
2. ESCWA , Survey of Economic and social developments in the ESCWA region, the second part, privatization in the ESCWA region , 1995, United Nations, New York, 1997.
3. Issawi Ibrahim. Egyptian economic policies of the track and corrected / Corrective policies and development in the Arab world // Research and discussions in the seminar held in Kuwait from 20 to 22 February 1998. – Tharirmazi Zaki, Dar al-Razi, Beirut, 1989. – pp. 226-232.
4. Najjar Said. Allocate and structural corrections in the Arab country. The Arab Monetary Fund. Commercial printing presses, Ahram , Egypt: 1988. - p. 40.
5. Mrashad Samir. Economic and social viability of the privatization of fixed telephone in Lebanon / Master message in financial management, the Islamic University in Lebanon, Ayar, 2002 // Privatization in Lebanon, the conditions and prospects of - study put Intra Company Astmarroqazino Lebanon, a consultancy study prepared by a group of specialists, including researcher, presented to the President of the Lebanese parliament. – Beirut , in May 2001.
6. Economic and social crisis as part of the treatment, the Economic and Social Council, the Republic of Lebanon , T. 1. – 2000. – p. 26.

УДК 332.12

Попов В.М.,
канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та планування
Попова С.П.,
асистент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Сучасні аспекти розвитку сільських територій в Україні

Важливість сільського господарства для економіки України переоцінити важко. Вся історія розвитку територій, які охоплює сьогодні наша держава, формування економічних відносин, світогляду населення, життєвого укладу в значній мірі кореспондується з цією сферою економічної діяльності. Не перебільшуючи можна зазначити, що для України, де рівень урбанізації є одним із найнижчих у Європі, а частка сільськогосподарського виробництва в структурі ВВП держави є найвищою серед європейських країн, політика сільського розвитку має бути однією з пріоритетних в складі державної регіональної політики. Адже і ефективний розвиток аграрного сектору та пов'язаних з ним складових національної економіки є неможливим або не завжди комплексним чи соціально та “людино орієнтованим”. І на цьому концентрувалась основна увага органів державного управління, вчених та ін.

Питанням комплексного розвитку села, сільських територій, формування сприятливого життєвого середовища на селі приділяється значна увага багатьох вчених. Серед них І.Ф. Гнибіденко, О.М. Онищенко, М.К. Орлатий, П.Т. Саблук, О.В. Шубравська, В.В. Юрчишин, та багато інших.

Такий розгляд (в комплексі) проблем розвитку територій, галузей є основою забезпечення сталого розвитку, дослідженням якого та формуванням умов та факторів його забезпечення приділяються ґрунтовні дослідження значної кількості наукових інституцій США, Великобританії, Канади та ін. [1].

Проблема має різнобічний характер. Так, слід зазначити, що аграрні перетворення, які відбулися в Україні за останні роки, дали змогу збільшити валове виробництво сільськогосподарської продукції. Проте це не сприяло реальному соціально-економічному розвитку сільських територій та підвищенню рівня життя сільського населення (хоча в більшості випадків таке вважалось природнім), тому існує потреба в комплексному підході до розв'язання проблем розвитку сільських територій, в основу якого закладаються принципи сталого розвитку [2].

При комплексності такого розгляду природнім повинно бути розмежування сільської території та сільськогосподарського виробництва. Сільську територію не можна визначати лише як просторову базу для агровиробництва, оскільки така територіальна спеціалізація є перешкодою на шляху до повноцінного функціонування, а часом і виживання регіону. Навіть попри її економічну вигоду, надмірна спеціалізація призводить до монополізму спеціалізованих районів [3].

Сільські території є передусім місцем розвитку, який не обмежується агровиробництвом та життєдіяльністю сільського населення. Тому сільський розвиток як об'єктивний процес, що відбувається в межах відповідної соціально-просторової системи суспільства, не вимірюється виключно показниками аграрного сектора економіки [4].

В даному контексті з управлінської точки зору, на нашу думку, важливим є визначення П.Т. Саблука, що “сільську територію необхідно розглядати як складну багатофункціональну природну, соціально-економічну і виробничо-господарську систему з властивими їй кількісними, структурними, природними та іншими характеристиками” [5].

Схвалена Кабінетом Міністрів України Концепція розвитку сільських територій передбачає як оптимальний варіант “забезпечення комплексного розвитку сільських територій в інтересах суспільства, що передбачає раціональне формування конкурентоспроможного багатогалузевого і багатокладного сільського господарства, диверсифікованої сільської економіки, сприятливого середовища проживання на основі нарощування людського і соціального капіталу та розвитку партнерства держави та бізнесу”.

Основним напрямком ефективною ж реалізації його є можливість перерозподілу фінансових ресурсів, що проявляється в наданні реальної влади сільським громадам через концентрацію можливостей акумулювання та перерозподілу тих же фінансових ресурсів від використання основних цінностей (природних ресурсів), що задіюються в процесі сільськогосподарського виробництва, які знаходяться на території адміністративних одиниць.

Але це тільки одна із складових успішної реалізації декларованих положень. Наступним важливим чинником розвитку сільських територій є вирішення конкретних соціальних проблем через реалізацію сумісних інвестиційних угод, які забезпечували б формування ефективної співпраці між громадою та приватним інвестором у процесі створення та забезпечення функціонування соціально важливих об’єктів та проектів.

Комплексно повинна вирішуватись проблема привабливості вкладень інвесторів різного роду на території конкретних сільських громад. При цьому як важіль позитивного впливу повинна виступати система державних стимулів та гарантій інвестування в проекти, реалізовані в сільській місцевості.

Враховуючи значний закордонний досвід сприяння ефективного розвитку сільських територій, який в узагальненому вигляді можна представити як формування орієнтацій держави на територіальний підхід при скороченні підтримки безпосередніх товаровиробників, формуванні середовища ефективного використання ресурсів, з урахуванням галузевих, територіальних особливостей через розвиток інфраструктури, підтримку людського капіталу, формування умов створення та стимулювання бізнесу [4], доцільним є створення агенцій сільського розвитку для здійснення окрім інших функцій інформаційної, консультаційної, комунікаційної та маркетингової діяльності на сільських територіях, забезпечення планування розвитку сільських територій, підтримки місцевого самоврядування та ін.

Список літератури

1. Білорус О. Імперативи сталого розвитку в епоху глобалізації / Білорус О., Мацейко Ю. // Економічний часопис – XXI. – 2002. - № 3.
2. Концепція розвитку сільських територій. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2015р. №995-р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995-2015-%D1%80>.
3. Гром’як Д.М. Соціально-економічні засади комплексного розвитку сільських територій [Електронний ресурс] / Д.М. Гром’як // Міжнародна інтернет-конференція “Актуальні проблеми економіки, обліку та менеджменту”. – Режим доступу: http://www.viem.edu.ua/konf_V4_1/art.php?id=0606.
4. Колесников В. І. Світовий досвід розвитку сільських територій [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2956>
5. Саблук П.Т. Розвиток сільських територій – запорука відродження аграрної України // П.Т. Саблук // Вісник аграрної науки. – 2006. - №5. – С.21-23.

УДК 334.024 : 672.1

Сагайдак М.П.,

канд. екон. наук, доцент

Лавренко, Н.К.

аспірант

Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Розвиток електронної комерції в діяльності металургійних підприємств України

Швидкоплинність сучасних економічних процесів та високий ступінь невизначеності детонують процедури перегляду ефективності управління продажами продукції підприємств. Різноманітні електронні торговельні майданчики широко застосовуються на споживчому ринку, а також у державному секторі, при цьому подібні рішення все ще не дуже широко розповсюджені на ринку B2B. Розробка та застосування електронних торговельних майданчиків вітчизняними металургійними підприємствами, особливо в умовах посилення євроінтеграційних процесів, сприяє розширенню присутності продукції вітчизняного виробництва на європейському та світовому ринках.

Експерти в сфері металургії називають використання цифрових технологій одним із пріоритетних напрямків розвитку галузі. Зокрема компанія Ernst&Young в своєму щорічному звіті вказує наступні переваги широкого впровадження цифрових технологій у діяльності металургійних підприємств: збільшення кінцевої продуктивності (скорочення трудових ресурсів, підвищення якості продукції, підвищення ефективності процесу продажу, покращення показників надійності підприємства); збільшення інновацій виробничого процесу та організації збуту; використання аналітичних даних для практичної реалізації цінності даних для управління стратегічними рішеннями і підвищення результативності процесів продажу; розширення меж своїх внутрішніх ринків і посилення зв'язку з широким колом зацікавлених сторін.

Реалізувати останню перевагу можливо за допомогою відкриття майданчиків електронної комерції. Завдяки чому можливо оцінити, наскільки швидко можна збалансувати бізнес-портфелі та коригувати процеси виробництва, незалежно від місця або часу, щоб вчасно відреагувати на зміни ринкового попиту. Прикладом можна навести китайську компанію Shagang Group, яка ініціювала проект створення он-лайн торгової платформи сталі Jiulong. Проект призначений для об'єднання інформації, пов'язаної з торгівлею, переробкою і відправкою, який допоможе компанії максимізувати продажі та підвищити її прибутковість. В наслідок реалізації проекту компанія розраховує, щов 2018 році близько 20% від загального обсягу виручки припадатиме на продажі через інтернет. Отже, B2B інтеграція за допомогою таких ініціатив, як портал постачальника дозволить швидше залучати постачальників продуктів та послуг, спілкуючись з більш широким колом зацікавлених сторін[1, с. 22-24].

Електронна комерція в одній з найбільших металургійних компаній України представляє собою портал, який містить елементи он-лайн та офф-лайн торговельного майданчику, зокрема інтернет-магазин сталевих прокатів[3].

Інша металургійна компанія “Метінвест” з метою реалізації електронної комерції впровадила окремі інтернет-портали для продажів продукції та постачання. Портал продажів представляє собою електронний довідник, де можливо обрати регіон для постачання продукції підприємства, а також тип продукції, після чого користувачеві порталу буде запропоновано контактні дані та місцезнаходження найближчого представництва підприємства. Портал не передбачає безпосереднє оформлення заявки на купівлю продукції на сайті [4]. Портал для закупівель представляє собою закриту онлайн-платформу для здійснення торгів. На порталі є можливість для реєстрації компанії як постачальника, для участі в онлайн-тендерах на закупівлю продукції. При цьому торги здійснюються на базі системи SAP SLC [5].

Електронна комерція на ПАТ “Арселор Міттал Кривий Ріг” представлена системою онлайн-торгів для закупівлі продукції, а також формами зворотного зв’язку для споживачів: формою заявки на продукцію компанії та клієнтських рекламацій. Портал для закупівель надає посилання для реєстрації в системі, а також сторінку входу в систему на базі SAP. Форма заявки на продукцію представляє собою розгорнуту анкету, в якій потенційний споживач вказує свої контактні дані, інформацію про місце призначення продукції (країна, порт або адреса призначення, базис Інкотермс, необхідна дата постачання), вид продукції, а також додаткові коментарі. Після чого анкета потрапляє на обробку до спеціалістів компанії. Форма клієнтських рекламацій представляє собою аналогічну анкету, де клієнт вказує свої контактні дані, а також деталі про скаргу (опис скарги, номер рахунку, дату рахунку) [6].

Слід зазначити, що попри різні методи реалізації, сучасним інструментам електронної комерції на металургійних підприємствах України, притаманні загальні недоліки: фактична відсутність інструментів електронної торгівлі продукцією у виробників (інтернет магазинів), що збільшує кількість “ручних” операцій при здійсненні продажів та навантаження на працівників служби маркетингу і збуту; перелік операцій, які можливо зробити безпосередньо в режимі он-лайн є дуже вузьким, та не включає можливостей електронної оплати, а також інтерактивного спілкування з клієнтами, що зменшує зручність проведення операцій купівлі-продажу, отримання інформації для кінцевих споживачів; низький ступінь автоматизації, оскільки навіть заповнення розгорнутих он-лайн форму передбачає подальшу ручну обробку отриманих даних, що також збільшує навантаження на працівників служби маркетингу і збуту, а також збільшує можливості витоку конфіденційної та комерційної інформації, виникнення конфлікту інтересів; низький рівень інтеграції форм прийому онлайн-заявок на купівлю продукції із системами планування ресурсів підприємства, а також існуючими системами онлайн-закупівель, що ускладнює збір, подальшу обробку інформації та збільшує час на відповідь поточним запитам клієнтів; висока залежність якості зворотного зв’язку від суб’єктивних факторів та особи працівника, який обробляє отриману від споживача інформацію, що може призвести до втрати потенційного споживача, та псування іміджу підприємства.

Зазначені фактори дозволяють дійти висновку, що платформи електронної комерції вітчизняних металургійних підприємств потребують модернізації, щоб надавати найбільш широкий спектр торговельних послуг онлайн у найбільш доступній та зручній формі для споживачів.

З приводу вимог для подібної платформи, спеціалісти компанії Accenture зазначають, що портал для здійснення електронної комерції має відповідати на 5 питань: чи можливо зробити замовлення? коли ми можемо поставити замовлення? яка вартість виробництва? яка ціна продажу повинна бути? якою є очікувана ціна реалізації?

Реалізація відповідей на ці питання вимагає інтеграції усіх процесів виробництва:

1) горизонтально – від управління потоками сировини і закінчуючи переробкою сталі: фінальною обробкою і діяльністю сервісних центрів;

2) вертикально – від бюджетного планування і планування продажів та операцій до управління замовленнями і виконанням виробництва [7].

Виходячи із вищезазначеного, а також враховуючи недоліки існуючих платформ електронної комерції, вважаємо за доцільне визначити наступні вимоги до систем електронної комерції на металургійних підприємствах України:

1. Висока інтеграція із існуючими системами ERP та електронними платформами закупівель – для здійснення оперативного контролю за існуючими ресурсами виробництва, а також ведення загальної бази клієнтів та постачальників, оскільки одне й те саме підприємство на металургійному ринку може виступати в обох ролях.

2. Висока ступінь автоматизації платформи – інтеграція із системами ERP та закупівель, використання нейронних мереж, прогностичних методів, та інтерактивних форм має дозволяти відповідати на загальні запити від споживачів не залучаючи при цьому працівників служб маркетингу і збуту.

3. Включення до платформи інтернет-магазину із можливістю оплати продукції онлайн – з метою зменшення навантаження на працівників служби маркетингу і збуту, автоматизації та стандартизації продажів продукції.

4. Ведення статистики продажів/здійснюваних операцій – для збору необхідної маркетингової інформації для оцінки попиту та ринкових можливостей, а також динаміки продажів в автоматичному режимі.

5. Можливість включення спеціалістів з продажу на будь-якому етапі роботи платформи – у випадку виникнення складностей та/або специфічних вимог з боку споживачів, працівники служби маркетингу і збуту повинні мати можливість втрутитись в процес, без шкоди для здійснюваних операцій/сценаріїв платформи електронної-комерції, інтеграції із пов'язаними процесами та ведення статистики.

6. Передбачати контроль за якістю наданих послуг працівниками служби маркетингу і збуту, дотримання ними корпоративних стандартів обслуговування, безпеки конфіденційних та комерційних даних, підтримку позитивного комунікативного іміджу підприємства.

Як свідчить світовий досвід, впровадження подібних систем забезпечує швидке реагування на потреби ринків, що постійно змінюються та дозволяють реально оцінити існуючий попит.

Список літератури

1. Globalizeorcustomize: findingtherightbalance: Globalsteel 2015–2016 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-steel-2015-2016/\\$FILE/EY-global-steel-2015-2016.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-steel-2015-2016/$FILE/EY-global-steel-2015-2016.pdf)
2. Індустріальний Союз Донбасу – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.isd.com.ua/ua/>
3. Офіційний сайт Української гірничо-металургійної компанії (УГМК) – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ugmk.ua/>
4. Метінвест – портал продажів – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://sales.metinvestholding.com/ua>
5. Метінвест: закупівлі – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.metinvestholding.com/ua/activity/supply>
6. Офіційний сайт ПАТ “АрселорМіттал Кривий Ріг” – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ukraine.arcelormittal.com/>
7. Accenture: Why master data is critical to a successful digital roadmap for steel companies – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.accenture.com/us-en/blogs/blogs-master-data-digital-roadmap-steel>

УДК 334.716

Селіщева Є.В.,
студент гр.ОА – 14СК
Савченко В.М. – науковий керівник,
канд. екон. наук, професор кафедри бухгалтерського обліку
Кіровоградський національний технічний університет

Особливості структурних трансформацій та зміни пріоритетів розвитку виробничої та соціальної інфраструктур в регіонах України

Одним з актуальних питань, що постійно перебуває в центрі уваги державних і регіональних органів влади, безсумнівно, є питання динамізму процесів економічного і соціального розвитку. Докорінні зміни в системі виробничих відносин, пов'язані з поворотом економіки до соціологізації, утвердженням та розвитком місцевого самоврядування, висунули нові завдання і пріоритети дослідження процесів регіонального розвитку.

Серйозної уваги заслуговує проблема диференціації в рівнях розвитку окремих регіонів. Диспропорції в соціально-економічному і культурному розвитку регіонів України, які склалися в процесі галузевого управління економікою вимагають невідкладних істотних змін в регіональній політиці. Наявність таких диспропорцій ускладнює проведення єдиної державної політики соціально-економічних перетворень, збільшує загрозу виникнення кризових явищ на рівні регіонів, що безпосередньо завдаватиме шкоди правам та інтересам громадян, а відсутність активної, зваженої державної регіональної політики призвела до значного послаблення, почасти навіть до фактичного припинення міжрегіональних економічних зв'язків і порушення ефективної взаємодії за вертикаллю "центр-регіон". Тому, першочерговим завданням держави повинен стати пошук регіонального балансу між обсягом делегованих владних повноважень на рівень регіонів та тими публічними повноваженнями і функціями, що здійснюватимуться виключно центральними органами державної влади.

Головною метою державна регіональна політика в сучасних умовах має сприяти пропорційному соціально-економічному розвитку України та її регіонів, що забезпечував би максимальну реалізацію їх економічного потенціалу в напрямі поліпшення умов господарювання і підвищення рівня життя населення до показників найбільш розвинених регіонів, до дотримання гарантованих державою соціальних стандартів для громадян, незалежно від місця їх проживання. Особливо це стосується мешканців сільських територій.

Розвиток соціальної сфери села є важливою умовою сталого економічного розвитку агропромислового комплексу України. Все більшого значення набуває реалізація на практиці тих організаційно-економічних і соціальних заходів мотиваційного механізму, які пов'язані із соціальним перетворенням на селі. Соціальна інфраструктура села визначає матеріальну основу задоволення життєвих потреб населення, що є необхідною умовою всебічного розвитку людини як особистості для здійснення її активної трудової діяльності. Тому, соціальний розвиток села – один з найважливіших напрямів аграрної політики країни, який спрямований на досягнення високої продуктивності сільськогосподарського виробництва та підвищення на цій основі життєвого рівня сільського населення.

Соціальна інфраструктура має множинність інтегрованих галузей і підгалузей. В основу входять: житло, установи охорони здоров'я, праці, навколишнього середовища, освіти, культури, житлово-комунального господарства, побутового обслуговування, торгівлі, громадського харчування, транспорту, зв'язку, інформаційної служби, дитячих установ, спортивних та культових організацій тощо. Таким чином, зміст соціальної сфери села необхідно розглядати як сукупність умов життєдіяльності сільського населення. Вона повинна включати соціально-екологічні умови відтворення населення, соціально-економічні умови трудової діяльності, культурно-побутові умови життя й інституційні умови суспільного життя.

Політика держави у цій сфері повинна бути направлена на створення умов для розвитку та закріплення кадрового потенціалу на селі, підвищення ефективності його використання у відповідності з вимогами аграрного виробництва, більш активної участі всіх органів державного управління у вирішенні цих проблем. Для цього необхідно забезпечити: цільове державне фінансування об'єктів соціальної сфери села у відповідності із затвердженою програмою; удосконалення фінансово-кредитних і податкових важелів впливу на зайнятість і створення нових робочих місць; стимулювання розвитку особистих підсобних і селянських (фермерських) господарств, індивідуального підприємництва; удосконалення системи підготовки і перепідготовки кадрів з урахуванням потреб ринку праці з метою перерозподілу вивільнених працівників у високодохідні несільськогосподарські сфери діяльності та сфери послуг; розвиток системи громадських оплачуваних робіт в сільській місцевості з використанням ресурсів державного центру зайнятості; створення умов для залучення населення на сезонні роботи; спрощення процедури організації діяльності суб'єктів малого підприємництва на селі, отримання кредитних ресурсів, розвиток системи їх кредитування; розвиток дорадчих послуг в сільській місцевості; реалізація системи заходів, направлених на закріплення кадрів на селі, включаючи виплату одноразової допомоги, надання пільгових кредитів; посилення стимулюючої ролі заробітної плати; удосконалення системи заохочення за підвищення ефективності виробництва і кінцеві результати фінансової діяльності підприємства; доведення мінімальної питомої ваги заробітної плати в структурі собівартості продукції до 30 %; запровадження пільгового податкового навантаження суб'єктів підприємницької діяльності, господарюючих в сільській місцевості. З метою сталого розвитку сільських територій необхідно в центральних населених пунктах, в яких знаходяться сільські (селищні) ради, створити в повному обсязі соціальну інфраструктуру для забезпечення соціальних стандартів проживаючому в ньому населенню і жителям прилеглих територій.

Таким чином, вирішення соціально-економічних проблем розвитку сільських територій, проведення структурних трансформацій на селі потребує більш активних дій всіх органів управління по посиленню фінансування цієї сфери, залученню інвестицій, створенню престижного життя на селі, поступово доводячи його до рівня життя міського населення, вирішення всіх життєво важливих проблем жителів українського села, в цілому підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Список літератури

1. Костромін Г. Т. Розвиток малого та середнього бізнесу – стратегічний напрямок економічного зростання України. Колективна монографія АЕН України. Майбутнє України: стратегія поступу – Київ-Донецьк. – 2008.
2. Костромін Г. Т., Савченко В. М. Особливості структурних трансформацій та зміни пріоритетів розвитку виробничої та соціальної інфраструктур в регіонах України. / Г. Т. Костромін, В. М. Савченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки – 2011. – №19. – С. 64-73.

УДК 331.5

Сибірцев В.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Обґрунтування регіональної політики розвитку ринку праці засобами збалансованої системи показників

Ускладнення глобалізаційних викликів та впровадження інновацій на всіх рівнях державного устрою актуалізують дослідження у сфері удосконалення державного регулювання ринку праці задля підтримки сталого розвитку регіонів країни. Тут слід враховувати, що регіональний розвиток є можливим лише у разі наявності відповідної цілям розвитку професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Необхідним також є забезпечення можливості динамічного перегляду такої структури у відповідності до змін вимог до компетентностей робітників та попиту на них.

Додержання означених умов формування кадрового забезпечення процесів регіонального розвитку можливо лише у разі наявності ефективного інструментарію провадження державної політики щодо підтримки інституціональних змін на ринку праці. Слід зазначити, що формування такого інструментарію тісно перетинається з цілим пластом наукових досліджень, присвячених розгляду питань розвитку й державного регулювання розвитку національного [1, 2] та регіональних ринків праці [3, 4]. При цьому цілком зрозумілим є те, що розвиток регіонального ринку праці неможна розглядати поза контекстом розвитку регіону в цілому та вироблення відповідної стратегії розвитку.

Стратегія розвитку регіону ($СТ_{PP}$) у даному випадку являтиме собою сукупність узгоджених між собою множин, які характеризують принципи, правила, перспективи, плани та паттерни реалізації регіональної промислової ($СТ_{ПП}$) та інвестиційно-інноваційної ($СТ_{ІН}$) політики, політики розвитку регіонального ринку праці ($СТ_{РП}$) та соціальної політики ($СТ_{СП}$), екологічної ($СТ_{ЕК}$) та енергетичної ($СТ_{ЕН}$) політики, стратегії акумулювання фінансових ресурсів ($СТ_{ФР}$) на підтримку процесів регіонального розвитку тощо. Отже, у загальному вигляді стратегія розвитку регіону задається кортежем:

$$СТ_{PP} = \langle СТ_{ПП}, СТ_{ІН}, СТ_{РП}, СТ_{СП}, СТ_{ЕК}, СТ_{ЕН}, СТ_{ФР} \rangle \quad (1)$$

Тут зазначимо, що під час обґрунтування важелів та орієнтирів державного регулювання розвитку регіонального ринку праці обов'язково слід встановлювати взаємозв'язки таких важелів та орієнтирів з усіма складовими регіонального розвитку, які задекларовані в кортежі (1). Найбільш придатним інструментом для визначення й формалізації таких взаємозв'язків, на думку автора, є збалансована система показників (Balanced Score Card, BSC) розроблена Д. Капланом та Р. Нортеном [1]. На концептуальному рівні опис особливостей BSC в контексті використання її можливостей для реалізації державного регулювання регіональних ринків, у тому числі й ринку праці виглядає наступним чином.

По-перше, BSC оперує поняттям стратегічної карти та перспектив стратегічної карти. Відповідно цілі всіх задекларованих у кортежі (1) політик та індикатори, що відображають перебіг їх досягнення, розподіляться за цими перспективами. Адаптуючи класичний варіант BSC до умов регіонального розвитку залишимо ті ж самі

перспективи: фінансів ($CT_{PP}^{ФН}$), клієнтів ($CT_{PP}^{КЛ}$), внутрішніх процесів ($CT_{PP}^{ВП}$), навчання й розвитку ($CT_{PP}^{НРЗ}$) та додамо зв'язки ($\{R\}$) між ними. Тоді й стратегія формалізується як:

$$CT_{PP} = \langle CT_{PP}^{ФН}, CT_{PP}^{КЛ}, CT_{PP}^{ВП}, CT_{PP}^{НРЗ}, R \rangle \quad (2)$$

Питання співвіднесення складових кортежів (1) та (2) є суто індивідуальним. Його вирішення залежить, по перше, від ключових конкурентних переваг регіону, які знаходять відображення в його стратегії. По-друге, характеризується складом індикаторів, залучених до стратегічної карти BSC. В більш простому випадку, можливе просте співвіднесення перспектив BSC та конкретних політик регіонального розвитку, перелічених у кортежі (1). За такого підходу, наприклад, складові промислової політики буде віднесено до перспективи процесів, а політики розвитку ринку праці – до навчання та розвитку.

Вважаємо такий підхід до повного співвіднесення перспектив стратегічної карти BSC та політик регіонального розвитку не зовсім коректним, адже окремі цілі в рамках однієї політики торкатимуться різних перспектив. Наприклад, означена вище вимога щодо забезпечення відповідності попиту на робочу силу професійно-кваліфікаційній структурі її пропозиції на ринку праці може бути представлена як в рамках перспективи “навчання й розвиток” (важелі впливу з боку регіональної влади у даному випадку спрямовуватимуться саме на характеристики пропозиції на регіональному ринку праці), так і в рамках перспективи “внутрішні процеси” (у якості підконтрольного індикатору виступатиме відстрочений показник кадрового забезпечення бізнес-процесів на регіональному рівні). Відповідно, кожна з означених кортежем (1) політик може знайти відображення у будь-якій з перспектив стратегічної карти. По відношенню до регіонального ринку праці та промислової політики таке відображення може бути формалізоване наступним чином:

$$CT_{ПП} = \langle CT_{ПП}^{ФН}, CT_{ПП}^{КЛ}, CT_{ПП}^{ВП}, CT_{ПП}^{НРЗ}, R \rangle \quad (3)$$

$$CT_{РП} = \langle CT_{РП}^{ФН}, CT_{РП}^{КЛ}, CT_{РП}^{ВП}, CT_{РП}^{НРЗ}, R \rangle \quad (4)$$

По-друге, вагомою перевагою BSC є інструмент каскадування, який дозволяє розподіляти зв'язки між цілями та показниками стратегічної карти за ієрархічними рівнями. Використання даного інструменту є вельми доречним в контексті прийняття фрактального представлення національного ринку праці, про що автор відзначав у своїй розробці [5]. Фрактальне представлення регіонального ринку праці базується на його сегментуванні до рівня так званих “мінімальних економічних систем”. Таке сегментування можна здійснювати, наприклад, в галузевому розрізі (орієнтація на горизонтальний поділ ринку праці). Можливим є також виділення декількох корпоративних чи кластерно-мережних сегментів ринку праці (орієнтація на вертикальні зв'язки). Інструмент каскадування BSC дозволяє розподілити та узгодити складові регіональної політики на ринку праці між сторонами, які приймають участь у соціальному партнерстві. Так, забезпечуватиметься розподіл цілей та орієнтирів взаємодії між роботодавцями, найманими працівниками та профспілками. За такого підходу, всі положення, які фіксуватимуться в галузевій угоді, розподілятимуться за перспективами та рівнями стратегічної карти BSC. Питання у такому випадку постає лише у визначенні того, до якого архітектурного рівня “спускатимуться” розроблені стратегічні карти (яка саме економічна система визначатиметься як мінімальна та ідентифікуватиметься як фрактал).

По-третє, іншою вагомою перевагою BSC є її орієнтування на встановлення причинно-наслідкових зв'язків між стратегічними цілями та показниками зі стратегічної карти, які репрезентують ступінь та динаміку досягнення таких цілей. Саме тому пропонується використовувати BSC для встановлення причинно-наслідкових зв'язків між складовими кортежу (1). У якості прикладу реалізації такої

можливості розглянемо зв'язки між регіональною промисловою політикою та політикою розвитку регіонального ринку праці. В кортежі (2) такі зв'язки моделюються множиною R . Так, вимога впровадження інновацій в бізнес-процеси регіону потребує відповідного перенавчання персоналу та перегляду професійно-кваліфікаційної структури пропозиції на ринку праці (можна змоделювати відображенням $R: CT_{III}^{ВП} \rightarrow CT_{PI}^{HP3}$). В свою чергу, підвищення професійного рівня пропозиції на ринку праці відобразиться на фінансових характеристиках регіональної промислової політики (відповідає відображенню $R: CT_{PI}^{HP3} \rightarrow CT_{III}^{ФІН}$). Повна сукупність означених відображень утворює когнітивну карту розвитку регіону в цілому та його ринку праці зокрема. Така карта є основою для удосконалення механізму державного регулювання.

По-четверте, використання BSC робить більш ґрунтовним та теоретично виваженим застосування моделей системної динаміки та імітаційного моделювання для визначення сценаріїв розвитку регіонального ринку праці. Загальна постановка завдання застосування системної динаміки для відображення плинку розвитку економічних процесів на мікрорівні зроблена Дж. Форрестером [6], а вже сучасні науковці адаптували такі моделі до умов регіонального ринку праці.

Враховуючи зазначені представлені переваги BSC, все ж таки слід надати ще одне теоретичне пояснення. BSC, згідно з вимогами її розробників, не використовується для обґрунтування стратегії (вона може бути використана лише для “операціоналізації” вже існуючої стратегії та доведення її до кожної особи, яка відповідальна за її реалізацію). Відповідно, слід було б передбачити неможливість використання BSC й для обґрунтування регіональної політики розвитку ринку праці. Разом з тим, варто підтримати можливість одночасного формулювання стратегії розвитку регіону в цілому з визначенням причинно-наслідкових зв'язків та бажаних значень індикаторів, які входять до BSC. При цьому, саме в рамках перспектив BSC фіксуватимуться орієнтири для промислової політики чи політики розвитку регіонального ринку праці.

Таким чином, нами представлена ідея використання BSC для обґрунтування, формалізації та фіксування параметрів розвитку регіонального ринку праці у взаємозв'язку з іншими політиками. Представлення матеріалу у форматі тез доповідей не дозволяє повною мірою надати весь спектр можливостей концепції BSC, висвітлення яких й становить основу подальших розробок автора.

Список літератури

1. Каплан Р. Стратегическое единство: создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей / Р. Каплан, Д. Нортон – М.: ИД “Вильяс”, 2006. – 384 с.
2. Марченко І. С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України: [монографія] / І. С. Марченко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. – 150 с.
3. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення України: монографія / В.В. Онікієнко – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
4. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, О. О. Кочемировська; за ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
5. Сибірцев В.В. Організація інформаційно-інституціональної підтримки державного регулювання розвитку ринку праці / В.В. Сибірцев // Економіка розвитку. – 2014. – №4 (72). – С. 72-78
6. Форрестер Дж. Основы кибернетики предприятия (индустриальная динамика) / Дж. Форрестер. – М.: Прогресс, 1971. – 340 с.

UDC 338.242.42

Schmitz Thomas,

doctor, professor in law, advisor (integrated expert placed by CIM/GIZ),
Ausserplanmassiger Professor
University of Gottingen, Germany

Current state of procedure of implementation of German administrative law

In a state governed by the rule of law, administrative procedure plays an important role. Its primary function is to provide for an effective and efficient execution and enforcement of the law by the public authorities, who must act in the public interest and pursue the objectives defined in the relevant statutes and regulations. This is a matter of course but sometimes it is neglected in the scientific discourse because there is a secondary function that preoccupies the scholars: to ensure that the primary function is fulfilled in a way strictly in line with the rule of law, in particular with general principles, which are essential for any good governance, and respecting the rights, in particular the fundamental rights of the citizens. Both constitutional and administrative law doctrine consider the administrative procedure as a way and administrative procedure law as a tool to achieve the so-called „protection of fundamental rights through proceedings.

In order to achieve the fulfillment of that second function, in many Western countries in a long process the courts, often specialized administrative courts, have carved out in their jurisprudence numerous general rules and principles that must be respected by a public administration that is committed to the rule of law. In some countries with a long tradition of sophisticated administrative jurisprudence, like France, administrative procedure law is still principally based on this jurisprudence, which is only complemented for some special issues by special legislation. However, in many countries the legislators have passed special administrative procedure acts that provide detailed general regulations for the administrative procedure. Even in France such a project is discussed now. Usually these acts codify in a modern way what had been worked out before by the courts, complementing it by elements inspired by the legislation or jurisprudence in other countries (and in the European Union) and by the newest international developments in good governance and human rights law. Thus, they contribute to a better-structured, more predictable administrative procedure and to a better procedural protection of the citizen's rights. This is illustrated below using the example of the German law.

German public law is not confined to objective rules and principles but focuses on the subjective rights (personal rights) of the citizen. [2, § 12; 24, § 8] The Administrative Procedure Act follows this basic approach by granting several procedural rights to the participants in the procedure. The range of participants includes applicants, opponents of applications, addressees and potential addressees of administrative acts, parties and potential parties of administrative contracts and persons whose legal interests may be affected by the result of the proceedings if the authority decides to involve them in the procedure.

Right to bring in representatives and advisors. Every participant is entitled to be represented by an authorized representative or to bring in an advisor. However, these persons may be refused permission to make submissions if they are unsuitable to do so, i.e. incapable of a clear, sober and non-circumlocutory submission [24, § 14 no. 8].

Right to advice and information by the public authority. The authority shall provide advice and information. It shall encourage that statements or applications be made or

corrected if they were not or incorrectly submitted by mistake or ignorance. As far as necessary, it shall discuss with the citizen, before the application is made, what evidence and documents he will have to submit and how to expedite the proceedings. Where necessary, it shall also give information about the rights and duties of participants in the administrative procedure.

Right to be heard. The most important procedural right of the participant is the right to be heard. He must be given the opportunity to comment on all facts relevant to the decision. The authority must not base its decision on circumstances on which he could not comment and must show in its statement of reasons that it has taken note of his submissions. Only requires hearing the participant if an administrative act may be issued that will affect his rights. However, the same applies – by analogy – to other forms of administrative action such as physical administrative action or warnings, if the measure will affect the citizen's rights and is preceded by a decision. There is a controversy if it also applies when the authority is intending to dismiss an application for a beneficiary administrative act. On the other hand, there may be a need for a hearing because the authority may have certain opinions on questions of law and the participant must have the opportunity to state his position on them. As an exception, there is no hearing if it would be contrary to imperative reasons of public interest. Moreover, the authority may abstain from a hearing if it is not required by the circumstances of the individual case, in particular if an immediate decision appears necessary or the authority does not intend to diverge from a participant's statement of facts to his disadvantage.

Right of inspection of files. The participant has the right to inspect the files that are connected to the proceedings as far as their knowledge is necessary to assert or defend his legal interests. He is only entitled to see those files that concern his rights and position. Moreover, there are some exceptions. His right is complemented by a general right of access to public information that is granted by the federal Freedom of Information Act or the corresponding acts in some Länder.

Right to secrecy. Finally, the participant has a right to secrecy, in particular with regard to private and business secrets. The authority may reveal them only if authorized by him or by special legislation.

6. Procedural duties of the participants? There are no procedural duties of the participants in the administrative procedure, which the authority could enforce. According to sect. 26(2) phrase 1 and 2, the participants „shall” assist in ascertaining the facts of the case. In particular, they „shall” state facts and evidence known to them. But this is a non-mandatory provision that creates a responsibility, not a duty. The legislator employed the German term „sollen”, which means „shall” in the sense of „are expected”, not „must”. If the participant refuses to cooperate in the proceedings, he bears the risk of an unfavorable decision but does not violate a legal obligation. Sect. 26(2) phrase 3 expressly stipulates that a more extensive duty to assist in ascertaining the facts, in particular a duty to appear personally or to make a statement, only exists where specifically arranged by law.

The third part of the Administrative Procedure Act contains special rules concerning administrative acts. It provides for a definition, regulates formal and procedural issues and issues of substantive law and deals with the legal validity of administrative acts, in particular the sensitive questions of withdrawal and revocation.

Formal requirements. Concerning formal requirements, the rules are restraint. A written form is only necessary when required by special legislation. However, on immediate request, a verbal administrative act has to be confirmed in writing if there is a legitimate interest that this should be done. An administrative act can be communicated electronically, if the addressee has established access for this. In this case, the electronic document must be provided with a special qualified electronic signature. Written, electronic and confirmed administrative acts must be accompanied by a statement of reasons that communicates the

chief material and legal grounds that have caused the authority to take its decision. In case of discretionary decisions, the statement must also reveal the aspects considered when exercising the discretionary power. The statement of reasons plays a decisive role in case of administrative or judicial review. Administrative acts must be accompanied by a notification on available legal remedies. However, this is not a requirement of legality but affects the start of the deadline for the remedies.

Procedural requirements. The hearing of the participants and the allowing of inspection of files are the most important procedural requirements in the preparation of administrative acts. Special legislation may stipulate further requirements, such as public notification, the participation of other administrative authorities, environmental impact assessments or the consent of the addressee. Besides, the need to notify the administrative act to the addressee and concerned persons should be stressed. The notification is a precondition for the existence of the administrative act.

Irrelevance of defects in procedure and form. The presented requirements shall ensure that the administration acts in line with the rule of law and respects the citizen's rights but must not obstruct efficient administrative performance. Therefore, the legislator decided that an illegal administrative act is not invalid if it has not been annulled in the course of administrative or judicial review, unless it suffers from an especially serious effect and this is obvious. Besides, sect. 45 grants the option to „cure” formal defects and procedural errors by getting necessary applications, stating the grounds, hearing the participants or obtaining decisions of committees or the collaboration of other authorities subsequently. This may even be done in the course of administrative and judicial review. If the defects and errors are „cured”, they become irrelevant and the administrative act is considered as legal. Furthermore, the citizen is not entitled to request an annulment for infringement of provisions on procedure, form or local jurisdiction, if it is evident that this infringement has not influenced the decision on the matter. Thus, the legislator wants to prevent that a decision is annulled that will be taken again. However, this clause is problematic since it also applies to discretionary decisions and bears the risk that the procedural rights of the citizen will not be taken seriously: It is not the same if the participant is heard before or after the decision-making because in the latter case this will be pure formalism and in practice he will barely have a chance to influence the decision. Special legislation has introduced more of such clauses, in particular in planning law. Sect. 214 and 215 of the Federal Building Code strongly limit the „relevance” of violations of formal and procedural requirements in the making of land use plans. This is a joke but not rule of law. It shows how procedural law should not look like. If the procedural rules are too complicated or demanding for the local authorities, the rule of law requires the legislator to make them simpler, not irrelevant.

German administrative procedure law has proved in practice that it is possible to conciliate the needs of efficient administration with the rule of law and the respect for the citizen's rights. The federal Administrative Procedure Act has brought a great progress towards more predictability and a better protection of the citizens' rights in the administrative procedure. It shows a number of elements that may be inspiring for the development of administrative law in other countries. Some solutions may be rather complicated but can be simplified without a loss in substance. However, a modern administrative procedure act should not be limited to the regulation of administrative acts (decisions) and contracts. It should also include some rules on physical administrative action and official warnings (in particular about dangerous products or food) because they can harm the rights of the citizen in a similar way and must be brought in line with the rule of law too. Moreover, as a comprehensive codification it should include rules on administrative enforcement. So the German example may be used as a source of inspiration but it should not be the only one.

УДК 351/354:331.52(330.342.22)

Рябоволик Т.Ф.,

канд. екон. наук, викладач кафедри економіки праці та менеджменту

Збаржевецька Л.Д.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та організації виробництва

Кіровоградський національний технічний університет

Діагностика динаміки інноваційної діяльності вітчизняних підприємств та їх вплив на зайнятість населення та економічний розвиток країни

В сучасних реаліях розвитку країни актуальною є проблема формування інноваційної моделі розвитку економіки, адже саме інновації є необхідним і об'єктивним чинником конкурентоспроможного розвитку підприємства.

Теоретичні основи дослідження зазначеної проблеми закладено у працях зарубіжних та вітчизняних вчених: Друкера П., Твісса Б., Самуельсона П., Гаркавенко Н., Геєця В., Грішнєвої О., Колота А., Левченка О., Ліанової Е., Онікієнка В., Семикіної М., Стадник В., Ушенко Н., Петрової І. та ін.

Оскільки ситуація в економіці швидко змінюється в умовах системної всеохоплюючої кризи і виникає потреба у здійсненні постійної діагностики, науковому вивченні провідних тенденцій інноваційного розвитку підприємств та зайнятості населення України, пошуку оптимальних управлінських рішень для забезпечення інноваційних зрушень в економіці.

У ринкових умовах, необхідною умовою розвитку виробництва, підвищення якості і кількості продукції, появи нових товарів та послуг, а також головним засобом збереження конкурентоспроможності підприємства стають інновації. У сучасних умовах господарювання актуально постає проблема нарощування темпів економічного зростання за рахунок використання інтенсивних чинників, до яких відносять і інноваційні процеси, завдяки яким забезпечується підвищення основних макроекономічних показників, підвищення життєвого рівня населення у довгостроковій перспективі.

Для зростання національної економіки надзвичайно важливим є дослідження стану зайнятості населення яке тісно пов'язане з рівнем діяльності інноваційно активних та інноваційно неактивних підприємств в країні, зокрема, обсягами та часткою реалізованої у них продукції. На національному рівні інноваційна активність підприємств промисловості у 2014 році складала 16,1%, тоді як у розвинених країнах – 60-70%. В останні роки негативну динаміку демонструють обсяги інноваційних витрат у промисловості (зменшення відбулося з 14333,9 млн. грн. у 2011 р. до 9562,6 млн. грн. у 2013 р.) та обсяги реалізованої інноваційної продукції, які склали 25669,0 млн. грн. у 2014 р. при максимальному значенні за досліджуваний період 45830,2 млн. грн. у 2008 р. [1].

Однак, характеристика підприємств по обсягах реалізованої продукції, зокрема, наявне співвідношення між інноваційними і неінноваційними підприємствами (47,8% / 52,2% відповідно), говорить про те, що інноваційних підприємств у загальній кількості набагато менше, але реалізується продукції на них більше. Розглядаючи обсяги реалізованої продукції за видами економічної діяльності, констатуємо факт, що в промисловості інноваційні підприємства реалізують більшу частку продукції (52,2%),

ніж неінноваційні (47,8%), що ще раз підтверджує необхідність модернізації підприємств, та залучення в них інвестицій, а також висококваліфікованих людських ресурсів – професіоналів та інноваторів, поживляючи таким чином ринок кваліфікованих працівників [1; 2, с. 224; 3, с. 147-148].

Що стосується співвідношення частки реалізованої продукції та частки працюючих на інноваційно активних підприємствах за видами економічної діяльності, хотілося б відмітити, що відхилення між даними показниками досить незначні [4]. Тенденція переважання обсягу реалізованої продукції на одного працюючого в інноваційно активних підприємствах зберігається майже по всіх видах економічної діяльності, за виключенням постачання електроенергії, газу, пари, кондиційованого повітря, та діяльності у сфері архітектури, інжинірингу, технічних випробувань та досліджень. Найбільший показник в діяльності пов'язаній з інформацією та телекомунікаціями, де переважає інноваційне підприємство в 3,6 рази. Найменші показники в діяльності транспорту та зв'язку [5, С. 143–150].

Виходячи з вище зазначеного можна виділити чинники які стримують прояв інноваційної активності персоналу підприємств, а саме: 1) традиційна в Україні політика низької ціни робочої сили, якої дотримуються роботодавці: їм вигідніше найняти більшу кількість робітників за умов низької оплати праці, ніж купувати нове обладнання та вкладати кошти у навчання та перенавчання працівників, адаптуючи до інноваційних потреб підприємства і мінливого ринкового попиту; 2) традиційно занижена оцінка вагомості праці інноваційного змісту на підприємствах, в організаціях, установах, успадкована з часів планової централізованої економіки, коли складна праця інженера, дослідника-винахідника оплачувалася менше, ніж праця некваліфікованого робітника; 3) невіршеність питань інтелектуальної власності та захисту авторських прав у вітчизняній практиці інновацій; 4) поширене формальне ставлення до укладання колективних договорів та їх виконання, що нівелює значимість вдосконалення стимулювання праці інноваторів та важливість поліпшення умов праці для результативності творчої трудової діяльності [6; 7].

Отже, активізація інноваційної діяльності підприємств потребує лише комплексного, багаторівневого, системного підходу, що неможливо без тісної та плідної взаємодії урядовців, менеджерів у напрямі формування ефективного механізму стимулювання інноваційної діяльності в Україні.

Список літератури

1. Державна служба статистики України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Наукова та інноваційна діяльність (1991–2014 роки) [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Україна у цифрах 2013. Стат. збірник /ДП „Інформаційно-видавничий центр Держстату України”. – К., 2014. – 240 с.
4. Рябоволик Т.Ф. Бифуркация занятости населения в инновационном секторе экономики Украины и стран мира [Електронний ресурс] / Т.Ф. Рябоволик // Ефективна економіка. – 2014. – №11. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
5. Рябоволик Т.Ф. Розробка та реалізація стратегії регулювання зайнятості населення в інноваційному секторі національної економіки / Т.Ф. Рябоволик // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ, 2014. – Вип. 26. – С. 143–150.
6. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека, Л.Д. Збаржевецька / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: видавництво “МАКЛАУТ”, 2012. – 320 с.
7. Збаржевецька Л.Д. Концептуальні підходи щодо вдосконалення механізмів підвищення інноваційної активності вітчизняних працівників / Л.Д. Збаржевецька // Економічний простір: міжвуз. зб. наук. праць. вип. № 22/1. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2009. – С. 287 – 298.

УДК 338.242.4

Терон І.В.,

канд. екон. наук, с. н.с., провідний науковий співробітник

Інститут демографії і соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, м. Київ

Емпіричний аналіз диференціації соціального капіталу регіонів

Новітніми закономірностями розвитку конкурентоспроможних ринкових економік в XXI ст. стала їх соціалізація та використання соціального капіталу (СК) в якості домінантної продуктивної сили, а також каталізатора ефективного використання інших видів і форм капіталу. Нині накопичення і якість соціального капіталу визначають перспективи як економічного процвітання і розвитку соціально-політичної сфери українського суспільства, а також успішність процесів євроінтеграції. Деструктивна дія соціальної нерівності та позбавлення, традиційне неврахування в програмах реформ інституційних особливостей регіонального розвитку, примножені на мутацію соціального капіталу, формують пастку усталеного гальмування соціально-економічного розвитку регіонів України і відтворення регіональної асиметричності та диспропорцій, які наразі перетнули критичну межу і загрожують національній безпеці та цілісності української держави.

Дослідження побудоване на визначенні СК як сукупності реальних або потенційних ресурсів, доступність економічних агентів до яких завдяки їх приналежності до стійкої, відносно замкненої мережі інституціоналізованих зв'язків або відносин взаємного визнання і реципрокності дає змогу таким агентам здійснити суспільно-економічну капіталізацію цих зв'язків, їх конвертацію в інші види капіталу та отримати визначену ренту.

Виходячи з визначеної мети та сутності СК і таких його властивостей, як обмеженість, конвертованість, здатність накопичуватися і створювати нову вартість, для оцінки регіональної диференціації доцільно узяти ті індикатори, які безпосередньо свідчать про конкретні ефекти (негативні та позитивні) конвертації довіри відносин взаємного визнання (індивідуальних та групових) на усіх рівнях економічної діяльності: макро-, мезо- та мікро. Приймаючи за аксіому, що соціальний капітал примножує суспільне багатство та покращує рівень життя населення, при відборі показників, орієнтуємося на наявність їх зв'язку (у т.ч. і лагового) з такими результуючими економічними параметрами, як валовий регіональний продукт та наявний дохід (витрати) населення. З урахуванням зазначеного відібрано статистичні показники за 2014 р. та сформовано групи регіонів, найбільш подібних за виокремленими параметрами. Операцію формування кластерної структури на основі жорсткої моделі кластерної структури реалізовано в програмному пакеті Statistica 6.0. Координати параметрів за кожним з виокремлених кластерів наведено в таблиці 1.

Виокремлені кластери мають такі характеристики.

Кластер 1 – м. Київ – найбільш розвинений у соціально-економічному відношенні регіон. Завдяки привілейованому столичному положенню місто має розвинений, порівняно з іншими областями, ринок праці, диверсифікованість та місткість якого надає достатньо можливостей для реалізації економічної активності мешканців, а отже – для накопичення і обміну соціальними капіталами різних груп. Найвищий рівень розвиненості комунікацій дає змогу формувати щільні відкриті

соціальні мережі, сприятливі для накопичення СК. Разом з тим, попри зорієнтованість топ-менеджменту багатьох компаній столичного регіону на формування лояльного, згуртованого персоналу, соціальний капітал на мезорівні (виробничих/професійних груп) відзначається нормативною (і часто хибною) лояльністю, низькою реципрокністю стосунків членів соціальних мереж і тому має обмежену здатність капіталізуватися.

Таблиця 1 – Координати центрів кластерів за станом соціального капіталу

	Номер кластеру				
	1	2	3	4	5
Питома вага заробітної плати в загальному обсязі доходів населення регіону, %	52,6	44,1	39,82	35,25	33,12
Питома вага соціальних допомог у загальному обсязі доходів населення регіону, %	10,3	22,4	20,27	24,52	23,69
Частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами на місяць нижче прожиткового мінімуму, %	4,2	14,6	10,40	15,93	20,66
Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років, %	62,6	57,2	56,97	55,08	55,70
Рівень безробіття населення (за методол.МОП) у віці 15–70 років, %	6,7	9,5	8,50	9,78	10,33
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)	2,0	15,5	26,67	62,33	20,80
Рівень зареєстрованого безробіття працездатного віку, %	1,0	1,4	2,10	2,43	2,34
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, у % до облікового числа штатних працівників	61,3	67,9	79,62	82,70	82,92
Частка працівників, що пройшли професійну підготовку та підвищення кваліфікації, у % до облікової кількості штатних працівників	8,2	15,7	11,28	10,62	10,41
Частка працівників, заробітна плата яким нарахована в межах 2 прожиткових мінімумів	42,4	46,8	55,98	57,45	60,72
Коефіцієнт плинності кадрів	34,7	29,1	24,75	24,68	22,97
Кількість розлучень на 1000 осіб наявного населення	3,4	3,7	3,37	3,43	2,94
Медіанний вік чоловіків, що беруть шлюб	29,0	27,8	27,37	26,13	25,92
Медіанний вік жінок, що беруть шлюб	26,9	24,6	24,23	23,40	23,19
Демографічне навантаження на населення у віці 16–59 років особами у віці до 15 років	244,0	238,0	250,5	255,0	283,0
Кількість осіб, щодо яких розглянуто справи по адміністративним порушенням, на 1000 осіб	121,1	38,6	76,97	59,76	68,55
Кількість хворих на активний туберкульоз, що перебували на обліку у медичних закладах на кінець 2014 року, за регіонами (на 10 000 населення)	43,1	93,7	65,23	72,62	61,86
Поширеність захворюваності на розлади психіки та поведінки внаслідок наркологічних розладів	303,4	236,9	161,5	141,2	117,6

Одна з найвищих в країні тривалість пошуку роботи, найвищі показники плинності і в цілому – мобільності робочої сили, найнижчі рівні охоплення колективно-договірним регулюванням та інвестування роботодавців у професійний розвиток персоналу, і одночасно – найвищі трудові доходи, найменший вплив на індивідуальний добробут соціальних трансфертів свідчать про домінування саме родинного СК ринково орієнтованого відкритого типу. Активна громадянська позиція, численні акти волонтерської активності мешканців міста є ознаками формування продуктивного СК на суспільному /громадівському рівні. З іншого боку, граничні показники поширеності соціально небезпечних хвороб та адміністративних порушень на тлі кризи інституту сім'ї, є ознаками ймовірного негативного переродження СК спільноти столичного регіону.

Кластер 2 утворюють Дніпропетровська, Донецька області – високорозвинені промислові області. Попри суттєві відмінності у соціально-політичній ситуації та економічній ситуації цих регіонів, особливістю цього територіального кластеру є традиційно високий рівень злочинності – і адміністративних порушень, і тяжких та особливо тяжких злочинів, і рецидивів явищ злочинності. “Побутовий” рівень позначений найвищими в країні показниками депопуляції населення, заборгованості населення з оплати з житлово-комунальних послуг, соціально небезпечних хвороб, кримінальної злочинності (у різних її формах) та адміністративних порушень. На мезорівні домінує закритий і когнітивний тип соціального капіталу, невиключність у споживанні благ якого існує лише для членів клубу, тобто певного кола економічних агентів. Такий соціальний капітал стратифікує регіональні спільноти, що в умовах інституціональних обмежень участі працівників в управлінні підприємством, значного розвитку тіньової економіки, депресивності та згортання сфери прикладання праці позначається на регіональному рівні високими показниками майнової та інституційної (статусної) поляризації населення, соціальної напруженості та конфліктності. Можна стверджувати, що цей кластер за станом та динамікою СК є найбільш проблемним, а тенденції згортання структурного типу цього капіталу і темпи формування деструктивних його форм гальмують процеси політико-економічної модернізації країни та сигналізують про наявність системних загроз національній безпеці.

Кластер 3 охоплює Запорізьку, Київську, Львівську, Одеську, Полтавську, Харківську області – високорозвинені у промисловому, аграрному, трудоворесурсному, соціально-культурному аспектах. Дані регіони характеризуються достатньо сприятливими можливостями нарощування потужного продуктивного СК – відносно задовільним рівнем життя населення, масштабними соціальними мережами та інтенсивністю комунікацій в них, традиційною активністю колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та соціальних діалогів на рівні облдержадміністрацій, обласних рад, організацій роботодавців та виробничих профспілкових організацій, порівняно достатньою довірою до регіональних органів влади. До основних обмежень формування продуктивного СК слід віднести порушення динамічної рівноваги у політичній сфері, прогресуючі тенденції інституційних деформацій на національному рівні та порушення балансу інтересів регіональних спільнот та центру в процесі інституційних реформ, загострення соціальних проблем, що може позначитися масовими проявами протиправної поведінки.

Кластер 4 утворюють Вінницька, Івано-Франківська, Луганська, Миколаївська, Хмельницька, Черкаська області. Така різноманітність дещо сприяла усередненню положення центрів третьої групи, яка не має спектру яскраво виражених характеристик чи особливостей СК. У цілому соціальний капітал областей характеризується невисокими загальноекономічними можливостями та масштабністю використання суто регіональних ресурсів, трансформацією культурної солідарності та низькою

ефективністю традиційних інститутів соціально-трудоного розвитку. Потужність і щільність вертикальних і горизонтальних комунікацій як на рівні територіальних спільнот, так і на мезорівні відносно невисока. Причинами подальшого негативного переродження СК можуть стати асиметричність економічного розвитку територій та провали адміністративно-територіальної реформи, що знизить і без того невисокий рівень доходів населення. Значна залежність добробуту громадян від соціальних допомог в умовах спаду економіки, обмеженості держбюджету і шансів на працевлаштування, зростання чисельності зневірених через незадоволеність життєвих потреб формує несприятливе соціальне середовище з проявами конфліктності і соціального протесту та спричинить швидше слабко контрольоване латентне переродження відкритого, нейтрального та структурного СК у його когнітивні деструктивні форми на регіональному рівні та прискорене формування на рівні локальних громад.

Кластер 5 - Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Чернівецька, Чернігівська області. Ця група економічно є порівняно однорідною. У вертикальній структурі СК переважають домінування СК мікрорівня та найвища порівняно іншими кластерами зорієнтованість на традиційні норми моралі, культури, родинні цінності і підтримку родинного добробуту. У структурі соціальних зв'язків переважають горизонтальні в межах окремих контактних груп; підтримка з боку членів родини та близьких друзів, як правило, більш активна, ніж підтримка професійних чи виробничих груп. На рівні територіальних спільнот СК відзначається відносними законслухняністю, толерантністю і довірою до інститутів держави, церкви тощо. На сьогодні в першу чергу саме усталена депресивність регіональних економік, реформаторські прорахунки центральної влади, попри різноманітність і різновекторність політичних уподобань, визначають динаміку і тенденції СК територій цього кластеру, а відцентровість, опозиційність та деструктивність СК на рівні регіону забезпечуватиметься експлуатацією громадських ресурсів і зловживанням суспільною довірою з боку інституційних одиниць, що мають можливості розпоряджатися економічною, соціальною, політичною рентаю регіонів.

УДК 338.242.8

Томарева-Патлахова В.В.,

канд. екон. наук, завідувач кафедри маркетингу та міжнародної економіки
Класичний приватний університет, м. Запоріжжя

Фактори соціально-економічного розвитку України на регіональному рівні

Удосконалення концепції державного стратегічного управління на регіональному рівні сьогодні має базуватися на формуванні сприятливих умов соціально-економічного розвитку регіонів. При цьому слід враховувати мінливість і нестабільність цих умов, що визначається дією певних факторів соціально-економічного розвитку регіональної економічної системи. Економічний ефект впливу факторів розвитку і, насамперед, економічного зростання регіонів на основі стратегічного підходу в політиці розвитку регіону виявляється у досягненні економічних результатів від спеціалізації регіонів, підвищенні їх конкурентоспроможності, зростанні ефективності використання потенціалу їх розвитку, підвищенні самовідтвореності регіональних економічних систем тощо.

Отже, державну концепцію соціально-економічного розвитку регіонів слід формувати на основі досягнення довгострокового й очікуваного ефекту від реалізації державної регіональної політики. Це залежить від адекватної оцінки факторів та їх імпульсів на економічну систему регіону.

Удосконалення державної політики соціально-економічного розвитку України на регіональному рівні передбачає застосування системного підходу до оцінки умов соціально-економічного розвитку економіки регіонів. У рамках удосконалення концепції державної політики соціально-економічного розвитку регіонів України створення сприятливих умов розвитку економічних процесів на рівні регіонів слід оцінювати з позиції дії факторів формування регіонального потенціалу економічного розвитку та конкурентних переваг. Це дає можливість розглядати регіональне середовище, де системно взаємодіють і взаємовпливають динамічні, стохастичні та турбулентні чинники такого середовища. Природа цих чинників пояснюється різним ступенем впливу на трансформації соціально-економічного розвитку регіонів.

Так, динамічні фактори характеризуються стрімкими змінами та диференційованою інтенсивністю змін всередині системи регіонального середовища. Стохастичні фактори провокують різноспрямовані трансформації, які мають значні відхилення соціально-економічного розвитку регіонів у часовій перспективі. Новий рівень розвитку, зокрема значні непрогнозовані зміни, отримує регіональне середовище під впливом дії турбулентних чинників.

Обґрунтуємо основні інтернальні та екстернальні фактори, які можуть впливати на формування сприятливих умов соціально-економічного розвитку національної економіки України на регіональному рівні. Так, до першої групи можна віднести:

1. Діяльність місцевих (регіональних) суб'єктів національної економіки різних рівнів і сфер діяльності, які активно ініціюють заходи та дії на місцевому рівні.
2. Глибоке знання регіональної специфіки і потреб регіону є одним з найбільш дієвим фактором успіху у рамках реалізації заходів регіональної політики соціально-економічного розвитку.

3. Особисті контакти і відносини для розвитку партнерства між місцевими суб'єктами економіки й управління та зацікавленими сторонами підприємництва.

4. Забезпечення достатньої фінансової підтримки є ще одним важливим фактором успіху.

5. Партнерські відносини між державним і приватним секторами також є важливими факторами успіху.

6. Залучення правильних людей і створення вмотивованої до реалізації політики команди є ще одним важливим фактором в успіху необхідних стратегічних регіональних ініціатив.

7. Розвиток міжгрупових діалогів для забезпечення співпраці між різними групами зацікавлених сторін.

8. Співпраця між різними рівнями влади також сприймається як фактор успіху для місцевих або регіональних ініціатив.

9. Участь місцевої еліти і синергія є важливим фактором для більшості програм.

До другої групи факторів успіху, на думку автора, варто віднести:

1. Місцевий / регіональний контекст є важливим фактором успіху з точки зору забезпечення реалізації інноваційних та інституційних пріоритетів державної регіональної політики.

2. Створення і доступність фондів також має великий вплив на такі ініціативи для досягнення рівня сприятливого регіонального середовища.

3. Забезпечення стійкого економічного зростання, яке створює сприятливі умови для процвітання ініціатив щодо соціально-економічного розвитку регіонів України.

4. Адаптація ефективної практики цільового розвитку міст за певним напрямом чи галуззю

Створення сприятливого регіонального середовища та реалізація державної регіональної політики залишається невирішеним аспектом у рамках курсу національної та регіональної економік на інноваційне й стале зростання. В умовах невизначеності зовнішнього й внутрішнього середовища економіки регіонів, динамічного і швидкого прогресу світового господарства і змінної регіональної економічної системи управління факторами формування сприятливих умов має особливе значення.

Систематизації факторів успіхів соціально-економічного розвитку та зростання, а також досягнення високого або оптимального рівня конкурентоспроможності пропонується здійснити за характером, швидкістю та ймовірністю прогнозування змін соціально-економічних процесів у регіональному середовищі (динамічні, стохастичні й турбулентні фактори); за характером впливу на розробку і реалізацію державної регіональної політики та рівнем забезпеченості ресурсами і конкурентними перевагами для досягнення успіху й ефекту такої політики (інтернальні, екстернальні фактори).

УДК 658.811.08

Березуцька Ю.В.,
студент гр. МАР–11–1М
Ніколаєва В.В. – науковий керівник,
старший викладач кафедри маркетингу
Криворізький економічний інститут

Розробка плану рекламної кампанії на прикладі кондитерської корпорації “ROSHEN”

Сьогодні перед доволі великою кількістю підприємств на ринку кондитерських виробів постала серйозна проблема, так як в умовах кризи, низької платоспроможності населення, а також жорсткої конкурентної боротьби, стає дедалі важче здивувати споживачів чимось новим. Не є винятком і лідер ринку кондитерських виробів кондитерська корпорація “ROSHEN”, адже ситуація, яка склалася на ринку, наштовхує на потребу посилити вплив на цільову аудиторію корпорації за допомогою розробки ефективного плану рекламної кампанії.

Місце та роль рекламної кампанії, процес розробки її плану, а також оцінку ефективності рекламної кампанії досліджено у працях таких науковців, як: І. Л. Вікентьев [1], О. Н. Голубкова [2], Т. І. Лук’янець [4], Є. В. Ромат [5], У. Уеллс [6].

Проаналізувавши рекламну діяльність кондитерської корпорації “ROSHEN” ми можемо виділити такі види комунікацій, які використовуються, як: реклама; PR-заходи; стимулювання збуту; особистий продаж; брендинг.

У зв’язку з тим, що корпорація виводить на ринок новий продукт – пористий шоколад, ми розробили план рекламної кампанії, який не тільки підвищить ефективність діяльності підприємства, але й залучить нових клієнтів. Провівши дослідження споживачів та розробивши план рекламної кампанії, ми розробили її бюджет та графік. Оскільки телевізійна реклама є найефективнішим засобом поширення інформації про новий продукт, для розміщення реклами було обрано найпопулярніші телевізійні канали: “Інтер”, “1+1”, “Новий канал”, “СТБ” та “М1”.

У рекламній програмі витрати на телерекламу займають найбільшу частку загального бюджету (79,5 %), порівняно з іншими видами реклами. При проведенні оцінки ефективності рекламної кампанії кондитерської корпорації “ROSHEN” ми виявили такі тенденції її розвитку: збільшення збуту; збільшення прибутку корпорації; збільшення споживачів, які віддають перевагу кондитерській корпорації “ROSHEN” та залучення нових; закріплення за кондитерською корпорацією “ROSHEN” позиції лідера на ринку кондитерських виробів. План рекламної кампанії для нового продукту кондитерської корпорації є ефективним, що підтверджується отриманням бажаних результатів.

Список літератури

1. Вікентьев И.Л. Приемы рекламы и PR / И.Л. Викентьев. – СПб., 1995. – 380 с.
2. Голубкова О.Н. Природа маркетинговых комунікацій і природа просування товару / О. Н. Голубкова // Управління компанією. – 2006. - №9. – С.5-9
3. Лук’янець Т.І. Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. – К.: КНЕУ, 2003. — 440 с.
4. Ромат Є. В. Реклама в системі маркетинга/ Є. В. Ромат. – К.: Студцентр, 2008. – 608 с.
5. Уеллс У.Б., Джон М.С. Реклама: принципы и практика. – 5 изд., междунар. – СПб. и др.: Питер, 2003. – 797 с.

УДК 339.138

Панасенко А.О.,
студент гр. МАР-12-1
Ніколаєва В.В. – науковий керівник,
старший викладач кафедри маркетингу
Криворізький економічний інститут

Брендинг територій: сутність та основні засади

Логіка сучасного соціально-економічного розвитку України обумовлює той факт, що в найближчому майбутньому українським територіям доведеться зіткнутися з жорсткою конкуренцією за ресурси і туристичні потоки. Виграшними будуть ті проекти, які забезпечать сталий розвиток, укупі з традиційними факторами конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, маркетинг територій стає новим трендом у державній стратегії сталого соціально-економічного розвитку, бустером зростання від галузей і поповнення бюджету регіонів.

Маркетинг територій – діяльність, що вживається з метою створення, підтримання або зміни відносин і поведінки суб'єктів ринку, соціальних спільнот з приводу конкретних територій, зосереджених там природних, матеріально-технічних, фінансових, трудових і соціальних ресурсів, а також можливостей їх реалізації та відтворення. В основі маркетингу територій лежить створення і розвиток бренду, який демонструє конкурентні переваги і підвищує привабливість регіону для інвесторів і різних груп населення. В даному контексті бренд можна розглядати як ключовий елемент стратегії розвитку територій. Якщо стратегія будується в ефективній взаємодії з цільовою аудиторією, то сам бренд – елемент вибудовування цієї взаємодії. Маркетингова цінність і успіх бренду залежить від основи, яка закладається в позиціонування територій. [1]

У зв'язку з цим бренд є вічні цінності, що відображають неповторні оригінальні споживчі характеристики територій і спільнот, широко відомі, які отримали громадське визнання і користуються стабільним попитом споживачів. Бренд територій – це, в першу чергу, сильна ідея, вдало помічена і оформлена ідентичності місця, заснована на очікуваннях, досвіді. Логотипи, девізи, символіка – це тільки елементи бренду, набір сприйняття в уяві. Призначення бренду – робити гарне враження, сформувані ряд позитивних асоціацій і підтвердити це враження досвідом взаємодії між брендом і його цільовою аудиторією. Таким чином, до ключових параметрів успішного бренду можна віднести: унікальність; ідея; обґрунтованість чинників – формування, очікування і його виправданість; оптимальна будова.

Останнє дуже важливо, тому що визначає, як бренд взаємодіє з територіальними продуктами, корпоративними брендами, компаніями на території, вибудовує баланс в інформаційній взаємодії. Однак для того, щоб територія стала пізнавання, реєстрації бренду недостатньо. Необхідна наявність культурного, історичного і природного потенціалу, активний PR, виділення грошей на рекламу і просування. Очікування повинні виправдовуватися і підкріплюватися матеріальними реаліями. Бренд регіону охоплює всі ключові елементи його життя: економіку, культуру, відомі марки для експорту, туризм, населення.

На кого орієнтований бренд територій? Щоб відповісти на це питання необхідно задатися наступними: Що значить дане місце? Для кого це місце? Як цільові групи взаємодіють в цьому місці? Важливо враховувати, що території сьогодні конкурують

між собою за інвестиції, експортні ринки, туристів, жителів і кваліфікованих мігрантів. Бренд дозволяє залучити в проекти і програми які можуть зацікавити цільові групи. До таких груп традиційно відносять: місцевих жителів, внутрішній бізнес, інвестор, туристів, державні і місцеві органи виконавчої влади, зовнішні товарні ринки. Так, місцеві жителі хочуть знати: чому це місце вибрано ними для життя? Бізнес задається питанням: чому необхідно здійснювати підприємницьку діяльність саме тут? Інвестори при прийнятті рішення задають питання: чому я повинен інвестувати в цю територію? Туристам важливо розуміти, чому вони вибирають це місце для свого відпочинку. Державна влада має сформований портрет кожного регіону, таким чином для кожного регіону приймають відповідні рішення, місцева влада складає програми і прогнози розвитку регіону і визначає пріоритетні напрямки виконання бюджету. У зв'язку з цим, головною ідеєю і напрямком розвитку бренду територій для місцевих мешканців і внутрішнього бізнесу, може бути реалізація програм зі створення їх іміджу, як місця постійного проживання і ведення бізнесу (розвинене культурне та освітнє середовище, безпечне середовище проживання, сприятливого правовий і інвестиційний клімат, розвинений бізнес, естетика і комфорт, транспортно-комунікаційне середовище, достаток, якість життя). Для інвесторів, в тому числі іноземних, головною метою бренду є створення інноваційного, правового іміджу території і реалізація програм, спрямованих на підвищення інвестиційної привабливості територій за двома складовими: економічної віддачі (інвестиційному потенціалів) і ризикованості вкладень. Для туристів також іноземних, на часі створення іміджу територій як привабливого туристичного напрямку, формування позитивних очікувань і вражень від майбутнього відпочинку, демонстрація унікальності і неповторності відвідуваного місця.[2]

Вставши на шлях створення бренду країни, регіону, міста ми маємо можливість побачити простір можливостей, скритий потенціал, котрий повинні реалізувати. На етапі становлення цієї сфери ми маємо можливість побачити як бренд територій має владу змінювати, покращувати, мотивувати переглянути розвиток та дати нові кроки у краще майбутнє.

Список літератури

1. Брендинг территорий как путь к спасению депрессивных регионов. – Режим доступу: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/143220>.
2. Малыгина Е. Бренд “Украина” Reloaded 2012 / Екатерина Малыгина. – Режим доступу: <http://h.ua/story/95427>.

УДК 339.138

Шульга К.О.,
студент гр. МАР-12-1
Ніколаєва В.В. – науковий керівник,
старший викладач кафедри маркетингу
Криворізький економічний інститут

Маркетингові комунікації в діяльності рекламної агенції ТОВ “НОВА МЕДІА”

Комунікаційна політика в успіху діяльності підприємства має великий вплив на ефективність управління підприємством та на його функціонування в цілому.

Маркетингові комунікації, за визначенням С. Кім, це комплексний вплив фірми на цільову аудиторію, шляхом передачі необхідної інформації і отримання даних по каналах зворотного зв'язку, з метою просування товарів і послуг [1].

Іншими словами можна сказати, що маркетингові комунікації – це комплексний вплив фірми на внутрішнє і зовнішнє середовище з метою створення сприятливих умов для стабільної прибуткової діяльності на ринку[2].

В Україні проблемі застосування маркетингових комунікацій присвячені теоретичні та практичні розробки відомих у цій сфері учених: А. Павленка, І. Решетнікової, А. Войчака, А. Старостіної, А. Длігач, В. Кравченко, Т. Примак, Т. Лук'янець, Є. Ромата, Г. Почепцова та інших.

Комунікаційну політику широко використовують в своїй діяльності рекламні агенції. Вона спрямована на інформування потенційних клієнтів про фірму, послуги які надаються та конкурентні переваги. Загальною метою використання комунікацій є збільшення кількості клієнтів, замовлень, а як наслідок – підвищення прибутку підприємства.

Проаналізувавши діяльність рекламного агентства ТОВ “Нова Медіа”, було виявлено застосування таких інструментів маркетингових комунікацій: реклама; стимулювання збуту; прямі продажі; паблік-релейшнз.

ТОВ “Нова Медіа” активно використовує рекламу власних послуг, завдяки зовнішній рекламі на наявних на підприємстві конструкціях, сувенірній рекламі, друкованій рекламі та рекламі в ЗМІ.

Рекламна агенція достатньо широко використовує заходи стимулювання збуту. Для того, щоб підтримати прихильність своїх клієнтів та збільшити обсяг продажу своїх послуг, “Нова Медіа” використовує різного роду знижки:

- святкові знижки;
- сезонні знижки (через зменшення попиту на зовнішню рекламу в період відпусток.

Прямі продажі – це інструмент маркетингових комунікації, який підприємство “Нова Медіа” використовує для забезпечення та збільшення обсягів продажу послуг при особистому контакті. ТОВ “Нова Медіа” робить великий акцент у просуванні власних послуг, використовуючи прямі продажі. Завдяки професійним якостям персоналу, замовник одержує повну інформацію, яка дає змогу прискорити рішення про замовлення.

ТОВ “Нова Медіа” використовує такий засіб паблік-релейшнз, як спонсорство. Підприємство спонсорує деякі місцеві фестивалі та конкурси. Інформація та звіти

заходів обов'язково розміщуються в ЗМІ, новинах, статтях і залучають нових клієнтів, дозволяють закріпити нову позицію агенції на рекламному ринку та створюють позитивну репутацію фірми.

Проведене дослідження комунікаційної політики ТОВ “НОВА МЕДІА” дозволило запропонувати деякі вдосконалення.

Звернувши увагу на зростаючу популярність Інтернет-ресурсів, в тому числі з метою пошуку інформації про послуги рекламних агентств, ТОВ “Нова Медіа” необхідно змістити акцент на Інтернет-рекламу, а саме на розвиток власного сайту та груп в популярних соціальних мережах.

Серед засобів директ-маркетингу ТОВ “Нова Медіа” використовує деякі форми прямих контактів. В рамках дослідження було рекомендовано до використання пряма поштова розсилка та email-маркетинг. При поштової розсилці оформлений лист має бути надісланий у фірмовому конверті, надрукований у фірмовому бланку. Його можна оформити у вигляді запрошення до співпраці від імені директора ТОВ “Нова Медіа”. Не рекомендується використання SMS-розсилки через низьку довіру клієнтів до мобільної реклами.

Для більшого стимулювання збуту рекомендується застосування бонусної програми – програма накопичування бонусів за кожен отриману послугу агенції та обмін накопичених бонусів на одноразові знижки або на призи від партнерів.

Щодо PR-активності, то рекомендується продовжувати більш активно використовувати спонсорство. Також рекламній агенції ТОВ “Нова Медіа” для просування власних послуг треба брати участь в міських, всеукраїнських та міжнародних фестивалях реклами та різноманітних конкурсах; застосовувати публікації у PR-статтях; приймати участь у виставках.

Таким чином, рекламне агентство ТОВ “Нова Медіа” в якості комунікацій використовують основні інструменти маркетингових комунікацій. Вони направлені на інформування, переконання, нагадування, стимулювання та формування позитивного іміджу. Для вдосконалення ефективності комунікацій необхідно звернути увагу на запропоновані рекомендації. Також варто зазначити, що тільки при взаємодії усіх інструментів агенція зможе досягти максимального успіху.

Список літератури

1. Басовский Л. Е. Маркетинг: Курс лекций/ Л. Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 219 с.
2. Жашкевич И. В. Комплекс маркетинговых коммуникаций / И. В. Жашкевич. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.webstarstudio.com.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ НА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

УДК 658.15:519.862.5

Гамалій В.Ф.,

доктор фіз.-мат. наук, професор кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики

Загребя М.М.,

канд. економ. наук, старший викладач

Кіровоградський національний технічний університет, Україна

Анализ динаміки ділової активності як напрям підвищення ефективності господарської діяльності підприємства

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

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

Матриця має наступний вигляд:

$$B_k = \begin{pmatrix} 1 & & & & & \\ \frac{Ч_k}{С_k} : \frac{Ч_{k-1}}{С_{k-1}} & 1 & & & & \\ \frac{Ч_k}{Т_k} : \frac{Ч_{k-1}}{Т_{k-1}} & \frac{С_k}{Т_k} : \frac{С_{k-1}}{Т_{k-1}} & 1 & & & \\ \frac{Ч_k}{О_k} : \frac{Ч_{k-1}}{О_{k-1}} & \frac{С_k}{О_k} : \frac{С_{k-1}}{О_{k-1}} & \frac{Т_k}{О_k} : \frac{Т_{k-1}}{О_{k-1}} & 1 & & \\ & & & & & & 1 \end{pmatrix}$$

Елементи даної матриці розраховуються з використанням наступних даних:

Ч – чиста виручка від реалізації продукції;

С – собівартість реалізованої продукції;

Т – середній обсяг товарно-матеріальних запасів;

О – оборотні активи.

Базовими елементами цієї матриці є:

$\overline{Ч}$

$\overline{О}$ – оборотність обігових коштів;

$$\frac{C}{T}$$

– оборотність товарно-матеріальних запасів.

Далі аналізуються значення елементів матриці показників ділової активності.

Негативний сенс має значення менше одиниці таких показників:

$$\frac{C_{зв}}{C_{баз}} : \frac{Ч_{баз}}{C_{баз}} < 1$$

– збільшення частки собівартості у виручці від реалізації, можливе зменшення обсягів прибутку чи поява збитків;

$$\frac{C_{зв}}{T_{зв}} : \frac{Ч_{баз}}{T_{баз}} < 1$$

– падіння обсягу чистої виручки порівняно з середньорічним обсягом товарно-матеріальних запасів;

$$\frac{C_{зв}}{O_{зв}} : \frac{Ч_{баз}}{O_{баз}} < 1$$

– зниження оборотності обігових коштів, тобто вони меншу кількість разів протягом періоду переносять свою вартість у виручку від реалізації;

$$\frac{C_{зв}}{T_{зв}} : \frac{C_{баз}}{T_{баз}} < 1$$

– зниження оборотності товарно-матеріальних запасів, тобто швидкості переносу їх вартості у собівартість виробленої продукції;

$$\frac{C_{зв}}{O_{зв}} : \frac{C_{баз}}{O_{баз}} < 1$$

– зниження вартості виробленої продукції по відношенню до загального обсягу оборотних активів.

Нестабільна економічна ситуація, необхідність гнучкого та постійного реагування на зміну попиту на ринку товарів та впровадження у виробництво нових конкурентоспроможних ідей створили об'єктивну необхідність дослідження ділової активності суб'єктів господарювання. Підтримання або підвищення ділової активності розглядається як одна з функціональних стратегічних цілей підприємства.

Ефективність діяльності підприємства в значній мірі залежить від розробленої системи шляхів і напрямів їх реалізації щодо раціоналізації рівня ділової активності та своєчасності прийняття оперативних управлінських рішень. Зростання ділової активності підприємства полягає насамперед у підвищенні ефективності використання ресурсів підприємства за рахунок прискорення оборотності ресурсів і скорочення періоду їх обороту.

Список літератури

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. Іващук Н.Л. Економіко-математичне моделювання динаміки фінансових показників діяльності підприємств: дис. канд. екон. наук: 08.03.02 / Н.Л. Іващук – 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.

УДК 322.146

Комеліна О.В.,

д.е.н., проф., декан факультету менеджменту та бізнесу
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

Сучасні особливості формування моделей регіонального розвитку в умовах посилення глобалізаційних викликів

Узагальнення сучасних наукових розробок у галузі регіональної економіки через призму існуючих наукових визначень поняття “регіон” і інноваційної діяльності як ключового виклику глобального середовища дає змогу виділити такі основні напрями сучасних досліджень специфіки формування моделі регіонального розвитку.

По-перше, аргументованим є дослідження регіону як території з притаманним для неї комплексом ознак (економічних, соціальних, екологічних, культурних, фізико-географічних та ін.), що забезпечують його внутрішню однорідність, характерну спрямованість розвитку продуктивних сил.

По-друге, певне коло науковців трактує регіон не лише як територію з притаманними для неї особливостями всередині країни (власними економіко-географічними особливостями, природними та трудовими ресурсами, спеціалізацією й структурою господарства, подібністю економічних, демографічних та інших проблем, своєю роллю у міжнародному поділі праці), а як таку, що має подібну проблематику розвитку.

Реалізація цього підходу викликала останнім часом появу значної кількості розроблень, його перевагами є спрямованість досліджень на створення науково-методичного інструментарію щодо ідентифікації проблеми й визначення напрямів її розв’язання. Саме досліджувана проблематика розвитку стає певним критерієм вивчення регіонів, а конкретизація та змістовна інтерпретація виявлених особливостей їх розвитку дає змогу здійснити відповідну типологізацію регіонів за масштабами прояву визначених проблем і суперечностей із метою здійснення ефективної державної регіональної політики.

По-третє, набуває подальшого розвитку відтворювальний підхід: дослідження відтворювальних пропорцій розвитку регіональної соціально-економічної системи, змісту та специфіки відтворювальних процесів на території певного регіону. Надзвичайна актуальність цього напрямку пов’язана з тим, що регіони України активно включаються у відтворювальні процеси інших країн світу, що змінює традиційні сфери їх діяльності та господарську структуру.

По-четверте, у сучасних дослідженнях, присвячених проблемам регіональної економіки, все більшої уваги приділяється просторовому розвитку, дослідженню структурних, кількісних та якісних характеристик економічного простору, особливостей взаємодії елементів цього простору, де панують сили конкуренції.

Сучасні підходи до визначення сутності регіону, встановлення особливостей розвитку горизонтальних і горизонтально-вертикальних взаємодій між різними регіонами дають змогу визначити їх ієрархію від локального рівня (місце) через виділення регіону як адміністративного району, області (регіону), економічного району, макроекономічної зони, держави, міждержавного утворення (СНД, ЄС, АТЕС та ін.), єврорегіонів до світового рівня (як сукупності регіонів), виявити рівень їх

інтегрованості в економічний простір, характер зв'язків із ним, а також визначити особливості формування його внутрішнього простору [1, с. 66].

Заслужує на увагу й підхід щодо адаптації розвитку регіону до наявного потенціалу, що є основою формування його самодостатності. Реалізація цього підходу передбачає визначення конкурентних природних переваг у розвитку регіону, а з іншого боку – через призму результативності процесів залучення його унікальних ресурсів до виробництва відповідним чином сконцентрувати управлінський та підприємницький потенціал регіону.

Нова парадигма саморозвитку регіонів передбачає врахування державою їх інтересів та одночасно перенесення відповідальності на регіональний рівень. За таких умов саме на регіональному рівні повинні створюватися передумови оптимального формування й використання територіального потенціалу, що у кінцевому випадку забезпечує конкурентоспроможність регіону.

Таким чином, зміст нової парадигми регіонального саморозвитку, в основі якої знаходяться теорії економічного зростання, потребує його збагачення у частині формування конкурентного потенціалу регіонів, підвищення їх конкурентоспроможності за рахунок подальшого розвитку інноваційної діяльності та перетворення цього процесу в системний, здатний супроводжуватися виникненням синергетичних ефектів. Це дає змогу перейти від традиційного до функціонального наповнення діяльності органів регіональної влади, їх перетворення в реального учасника інноваційно-інвестиційних процесів на основі активного застосування стратегічного менеджменту, маркетингових інновацій, використання інструментів технічної, соціальної, управлінської самоорганізації, самонастроювання та самоорганізації регіональної інноваційно-інвестиційної системи.

Вибір перспективної моделі розвитку регіону через призму розвитку інноваційних відносин з урахуванням ролі регіональних органів влади в системі їх реалізації практично передбачає вибір моделі перерозподілу функцій управління між державою і регіоном у напрямі перегляду владних повноважень регіональних органів влади, що вимагає перерозподілу ресурсного забезпечення, активізації ролі територіальної громади у розв'язанні проблем, що виникають на регіональному рівні. На цій основі сформований і так званий суб'єктний підхід, який дає змогу розглядати регіон у системі об'єктно-суб'єктних відносин та створює об'єктивні підстави для формування і запровадження регіональної політики розвитку на засадах самодостатності, саморозвитку, самоорганізації.

Виходячи з вищевикладеного, правомірне виділення регіону за ознакою ефективності керованості території, що переводить наукові розробки в площину дослідження розвитку територіальних одиниць, межі яких визначаються існуючим адміністративно-територіальним поділом та конкретними кордонами регіону, але при збереженні розуміння регіону як цілісного, системного утворення [2]. Сучасне розуміння регіону безпосередньо пов'язане з децентралізацією функцій управління та передачею частини владних повноважень на місцевий (регіональний) рівень із метою більш повного використання природного, економічного, трудового й іншого потенціалу цих територій, поєднання регіональних та місцевих інтересів, а також створення ефективних механізмів управління економічними процесами.

Список літератури

1. Мазур А. Г. Регіональна парадигма суспільного розвитку / А. Г. Мазур – Вінниця: Книга-Вега, 2007. – 160 с.
2. Комеліна О.В. Стратегія трансформації інноваційно-інвестиційного простору України: теорія, методологія і практика / О.В. Комеліна. – К.: ТОВ “ДКС центр”, 2010. – 486 с.

УДК 338.121 : 339.138

Корінєв В.Л.,

д. е. н., завідувач кафедри маркетингу

Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Стратегія маркетингу як функціональна складова економічної стратегії підприємства

При формуванні економічної стратегії створюється підсистема функціональних стратегій, що розробляються для основних напрямів діяльності підприємства. До базових функціональних стратегій, що формуються як окремі блоки в рамках головної стратегічної економічної концепції, відносяться виробнича, фінансова й маркетингова стратегії, а також стратегія управління персоналом [3].

Формування продуктово-маркетингової стратегії підприємства, в першу чергу, потребує проведення аналізу ринкової ситуації. Для цього необхідно зробити точну чи хоча б експертну оцінку (при відсутності досліджень) вибраного сегменту ринку [6]. Провести аналіз щоквартальних обсягів продаж і встановити від чого вони залежать (від закупівель чи переробки сировини, від сезонного попиту тощо). Якщо продажі мало залежать від ринкової кон'юнктури, то це явний показник того, що підприємство не цілком задовольняє попит у своєму сегменті ринку, на якому воно працює, та має резерви для збільшення обсягів продаж. Тому слід більш активно проробляти свої ринкові сегменти [2]. Для цього слід більш глибоко провести дослідження цільового ринку, що включає в себе такі елементи:

- визначитися як зміниться ринок даного товару. Чи будуть відбуватися на ньому суттєві зміни. Так, попит на продукти харчування, що обумовлений демографічною ситуацією в регіоні, буде залишатися досить традиційним і стабільним, чи буде зростати. Якщо має місце останнє, тоді в зв'язку з впливом яких чинників це може відбуватися (зміна моди, зростання потреб у товарі, зростання споживчих переваг продукції тощо);
- провести оцінку продуктів споживання (для продуктів харчування і товарів масового попиту) на душу населення.
- визначитися стосовно стану галузі. Мається на увазі чи давно вона функціонує, не піддається росту чи динамічно розвивається, чи можливе деяке зростання кількості споживачів [5];
- оцінити зміни, що пов'язані з подальшим розвитком сфери послуг. Визначитися, що викликає відповідне збільшення попиту і яким чином це можна застосовувати для розширення свого сегменту ринку;
- провести дослідження сервісного обслуговування. Визначитися як залежить успішність просування продукту й ефективність конкуренції від післяпродажного обслуговування. Слід враховувати, що сервіс значною мірою визначає конкурентні переваги товару та можливість його появи чи відходу з ринку [8]. Ось чому необхідно всебічно поліпшувати якість обслуговування споживачів, диференціювати їх по пріоритетності для підприємства (частка виручки, регулярність і склад закупівель тощо) та встановити стійкі стосунки з постачальниками [4];
- провести аналіз зміни цін. При цьому особлива увага повинна приділятися питанню рівня цін на традиційні товари, зміни їх, а також передбачити використання більш високих цін на нові та модифіковані товари;

- дослідити специфіку споживання товарів у зв'язку з святковими заходами, річницями тощо;
- визначитися стосовно можливого зростання вимог споживачів до якості товару в цілому та конкретних споживчих характеристик;
- передбачити на основі попередньо проведеного маркетингового дослідження нові види продукції та ринки, на які в майбутньому необхідно звернути особливу увагу;
- спрогнозувати перспективу виробництва товарів замінників;
- проаналізувати зовнішньоекономічну ситуація, особливу увагу звернувши на експорт та імпорт поставок. Як приклад: масове знищення великої рогатої худоби через погрозу зараження губчатим енцефалітом і ящуrom у Європі, привело до зниження імпорту в Україні молочних продуктів, особливо твердих сирів. У результаті цього намітилася тенденція зростання цін на них. Це може бути сприятливим чинником для підприємства, продукція якого не залежить від імпортних поставок [3].
- значну увагу звернути на макроекономічну ситуація в державі та передумови для розвитку, а також на баланс вітчизняних ресурсів;
- провести аналіз обсягів виробництва продукції та потенційних виробничих можливостей підприємства;
- на основі результатів проведеного аналізу визначитися стосовно конкуренції на ринку виробників та особливостей ринку постачальників;
- визначитися стосовно ринкових тенденцій у запланованій перспективі. При цьому слід мати на увазі що основною тенденцією повинно бути суттєве збільшення обсягів споживання. Приймається до уваги динаміка зростання обсягів продаж, попередня оцінка темпів росту ринку, зростання чи зниження конкуренції в галузі й окремих її сегментах, зміна її структури тощо [7].

У цілому, для ефективної реалізації економічної стратегії підприємства необхідно розробляти продуктово-маркетингову програму, що дозволить оптимально сполучити його виробничі можливості та кон'юнктурні умови ринку, визначити продуктивний профіль підприємства [1]. Провести сегментацію ринку й диференціацію портфеля продукції на товарні групи, виробництво яких буде здійснюватися з урахуванням оптимального завантаження потужностей, а також розподілу сировини [4]. Пріоритетними при цьому будуть групи з найбільшою рентабельністю, а групи з меншою рентабельністю, що необхідні для обов'язкового асортименту, будуть вироблятися по залишковому принципу. По кожній окремій групі приймається рішення (припустимо, репозиціонування в інший сегмент ринку) та вибирається одна з базових стратегій.

Список літератури

1. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика: монография / Г. Л. Азоев – М.: Центр экономики и маркетинга, 2011. – 208 с.
2. Алексеева М. Планирование деятельности фирмы: учебно-методическое пособие / М. Алексеева. – М.: ФИС, 2009. – 345с.
3. Василенко В. О. Стратегічне управління: навчальний посібник / В. О. Василенко, Т. І.Ткаченко. – К.: ЦУЛ, 2014. – 540 с.
4. Герасимчук В. Г. Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность: монография / В. Г. Герасимчук. – К.: Вища школа, 2006. – 357 с.
5. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: монография / П. Дойль. – М.: Наука, 2006. – С. 365 с.
6. Завгородняя А.В. Маркетинговое планирование: учебник / А.В. Завгородняя, Д.О. Ямпольская. – СПб, Питер, 2011. – 352 с.
7. Маркетинг. Менеджмент: учебник / Под ред. Л. В. Балабановой – Донецк, ДонГУЭТ, 2001. – 594 с.
8. Минцберг Г. Школы стратегий: монография / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Д. Лэмпел. – СПб.: Питер, 2005. – 565 с.

УДК 338.2:332.14

Барановська І.В.,

канд. екон. наук, старший науковий співробітник
відділу економічного зростання та структурних змін в економіці
Інститут економіки та прогнозування НАН України

На шляху формування нової моделі управління економікою на різних рівнях

Для забезпечення довгострокового розвитку національної економіки та майбутнього розквіту країни необхідно здійснити кардинальні реформи механізмів управління економікою у контексті нової парадигми світового економічного розвитку. Одним з центральних аспектів цієї нової парадигми визначено орієнтацію на забезпечення сталого розвитку, що передбачає збалансоване поєднання діяльності з нарощування матеріального багатства з захистом природного середовища та забезпеченням соціальної рівності і справедливості, а не спрямованість виключно на досягнення економічного зростання і нарощування приватного багатства на основі дії ринкових механізмів [1].

Саме виходячи з нового розуміння розвитку, у стратегії розвитку ЄС “Європа 2020” [3] визначено взаємопосилючі пріоритети, провідні ініціативи та ключові цілі розвитку європейських країн (табл. 1). Відповідно, до взаємопосилючих пріоритетів належать: розумне зростання (зростання економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях); стале зростання (сприяння більш ефективному використанню ресурсів, розвитку більш екологічної та конкурентоспроможної економіки); інклюзивне (всеохоплююче) зростання (стимулювання економіки з високим рівнем зайнятості, що сприятиме соціальній та територіальній згуртованості).

При виробленні положень нової національної політики розвитку, перш за все, доцільно пам’ятати, що простих рецептів, що гарантують успішний розвиток, не існує [1], оскільки жодну з парадигм розвитку, які домінували на певних етапах світового поступу, не можна вважати безпрограшним способом забезпечення успіху. Так, у 1980-і та 1990-і роки високі темпи економічного зростання в ряді країн Азії було розцінено як успіх пропагованих Вашингтонським консенсусом заснованих на дії ринкових механізмів стратегій розвитку на основі випереджаючого зростання експорту. Однак, на практиці зростання, особливо спочатку, у цих країнах пояснювалося стратегіями розвитку, що мали набагато більше спільного з парадигмою дирижизму, характерною для початкових етапів осмислення процесу розвитку, і були схожими на ті, які раніше сприяли сучасному розвитку в Західній Європі і Японії, що зокрема, передбачали: проведення аграрних реформ; інвестиції в людський капітал; селективний торговельний протекціонізм; державну адресну кредитну та іншу підтримку розвитку промислового і технічного потенціалу при поступовому скасуванні обмежень та кампаній захисту від конкуренції.

В умовах посилення інтеграційних процесів наявні у країн можливості самостійно ініціювати процес свого розвитку при відносній ізоляції пропорційно звужуються. Так, можливості проведення національними урядами традиційної економічної політики обмежує підвищення ролі прямих іноземних інвестицій і глобальних виробничо-збутових ланцюгів в регулюванні світового виробництва, торгівлі та технічного розвитку, а норми, що регулюють багатосторонню торгівлю,

обмежують коло заходів, які може використовувати держава для підтримки розвитку вітчизняних експортних галузей.

Таблиця 1 – Стратегія “Європа 2020”. Короткий огляд

Взаємо- посилюючі пріоритети	Провідні ініціативи	
Розумне зростання	Інноваційний Союз	Переорієнтація науково-дослідної та інноваційної політики на проблеми, що стоять перед суспільством, такі як зміна клімату, енергоефективність та ефективність використання ресурсів, охорона здоров'я та демографічні зміни
	Молодь у русі	Покращення досягнутих результатів вищої освіти в Європі та підвищення її привабливості для світової спільноти. Підвищення загальної якості освіти та професійної підготовки
	Програма в області цифрових технологій	Отримання сталих економічних та соціальних переваг від цифрового єдиного ринку, заснованого на швидкісному і високошвидкісному Інтернеті та сумісних програмах
Стале зростання	Ефективне використання ресурсів	Зменшення зв'язку між економічним зростанням та використанням ресурсів та енергії
	Промислова політика в епоху глобалізації	Підготовка основи для сучасної промислової політики на підтримку підприємництва для підвищення конкурентоспроможності промисловості та сфери послуг
Інклюзивне зростання	Програма для нових умінь та робочих місць	Створення умов для модернізації ринків праці з огляду на підвищення рівня зайнятості та забезпечення стійкості соціальної моделі
	Європейська платформа проти бідності	Продовження боротьби проти бідності та соціальної ізоляції – забезпечення економічної, соціальної та територіальної згуртованості
Ключові цілі		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Підвищення рівня зайнятості населення віком від 20 до 64 років від 69% до принаймні 75%. 2. Інвестування 3% ВВП у науково-дослідну діяльність. 3. Зменшення викидів парникових газів щонайменше на 20% порівняно з рівнем 1990 р., або, з урахуванням відповідних умов, на 30%, збільшення частки поновлюваних джерел енергії в кінцевому енергоспоживанні на 20%, а також досягнення збільшення на 20% ефективності використання енергії. 4. Досягнення цілі у сфері освіти, що полягає у подоланні проблеми наявності осіб, що залишають школу, а саме скорочення їх числа до 10% порівняно з теперішніми 15%, одночасно збільшуючи частку населення у віці 30-34 років з вищою освітою з 31% принаймні до 40% у 2020 році. 5. Зменшення числа громадян, що живуть на рівні, нижчому за національно визначену межу бідності, повинно бути зменшеним на 25%*. 		

Примітка: * межа бідності, визначена на національному рівні, визначається як 60% від середнього доходу в кожній країні ЄС.

Джерело: сформовано за [3].

В Україні при створенні стратегічних документів слід спиратися на досвід таких нових країн – членів ЄС, як Польща, Латвія, Литва, Румунія та Хорватія. Дослідження понад 20 національних програм реформування країн – членів ЄС [4], пов'язаних з імплементацією пріоритетів стратегії “Європа 2020”, дозволило виявити, що при їх розробленні використано досить різні підходи. Це відбилося як у серйозних відмінностях їх структури, так і в обсягах. Узагальнення основних змістовних складових програм дозволило визначити два підходи до побудови їх структури [3, с. 229]. Перший підхід подібний до побудови національних стратегій сталого розвитку, коли основні складові відображають пріоритетні сфери розвитку, і вже в їх рамках визначаються стратегічні цілі, завдання, індикатори, ризики тощо. Другий відповідає

базовим засадам стратегічного планування як за складовими, так і за їх структуруванням.

Слід зазначити, що, навіть за умови проведення реформ, лише за повсякденної рішучості національних урядів і узгодженості зусиль на всіх рівнях управління можна забезпечити успіх стратегій як національного, так і регіонального розвитку.

Успішний досвід розвинених країн свідчить, що у сучасних умовах цілями стратегій на всіх рівнях, сформованими на основі досягнення узгодженості у вирішенні ключових питань політики [1], мають визначатися якісні параметри економічного розвитку, зокрема через:

– вироблення орієнтованого на розвиток підходу до макроекономічної політики в інтересах широких верств населення, в основі якого лежали б проведення антициклічної грошово-кредитної і бюджетно-фінансової політики, що сприяє створенню нових робочих місць і захисту доходів домогосподарств в періоди економічних потрясінь, і принципи, які забезпечують, що сукупний рівень цін і потоки ресурсів не нівелюватимуть дію стимулів, спрямованих на заохочення диверсифікації економіки та забезпечення сталого розвитку;

– формування політики в галузі сільськогосподарського розвитку, яка передбачатиме розширення доступу до землі, поширення сільськогосподарських знань та інформації, підвищення якості використання ресурсів, забезпечення дрібних фермерів кредитами і відповідною інфраструктурою;

– реалізації соціальної та промислової політики у контексті першочергового задоволення потреб сталого розвитку, створення інфраструктури та встановлення пріоритетних цілей для промисловості, які повинні сприяти одночасному вирішенню завдань адаптації до змін клімату та пом'якшення їхніх наслідків, створення достатнього числа нових робочих місць та підвищення рівня життя населення;

– збалансування власне соціальної політики, яка повинна уникати надмірної орієнтації на забезпечення соціального захисту та надання адресної підтримки виключно в інтересах бідних верств населення, і спрямовуватися на досягнення універсальності, забезпечення умов для постійного прогресу в розвитку людського потенціалу та суспільного відтворення на всіх рівнях.

Орієнтація розвитку України на досягнення розумного, сталого та інклюзивного зростання [3] потребує переосмислення підходів до формування економічної політики та визначення перспектив економічного розвитку, має спиратися на широкий цивілізаційний підхід та спрямовуватися на реалізацію багатогранних можливостей людини (економічних, соціальних, політичних, морально-психологічних і духовних) в інтересах зростання добробуту населення та переходу на нову якість соціально-економічного розвитку країни.

Список літератури

1. Обзор мирового экономического и социального положения, 2010 год. Переоснащение мирового развития. Обзор [Электронный ресурс] / Организация Объединенных Наций. – Нью-Йорк, 2010. – 40 с. – Режим доступа : <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/wess2010.pdf>.
2. Структурні трансформації в економіці України: динаміка, суперечності та вплив на економічний розвиток: наукова доповідь / [Шинкарук Л. В., Бевз І. А., Барановська І. В. та ін.]; за ред. Л. В. Шинкарук ; НАН України, ДУ “Ін-т екон. та прогнозув. НАН України”. – К., 2015. – 304 с.
3. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Electronic resource] / Communication from the Commission. – Brussels, 2010. – 32 p. – Access mode : http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_en.pdf.
4. Europe 2020. Country-specific Recommendations 2011 [Електронний ресурс] / European Commission. – Режим доступа : http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2011/index_en.htm.

УДК 338.242.2:631.33

Жовновач Р.І.,

к. е. н., доцент кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики

Кіровоградський національний технічний університет

Легінькова Н.І.,

к. е. н., доцент

Кіровоградська льотна академія НАУ

Забезпечення конкурентоспроможності підприємств на основі обґрунтування маркетингової стратегії

На сучасному етапі розвитку економіки необхідною умовою ефективного функціонування та забезпечення достатнього рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств є оптимальний і економічно обґрунтований вибір конкурентної стратегії виробництва та реалізації продукції, яка краще, на відміну від конкурентів, враховує можливості та потреби споживачів.

Хемел Г. та Прахалад С. стверджують, що формування конкурентної стратегії полягає у створенні майбутньої конкурентної переваги швидше, ніж конкуренти скопіюють те, що використовуєте сьогодні [5]. Хендерсон Б. пов'язує стратегію з процесом планування, окреслюючи при цьому конкретну мету такого плану: розвиток конкурентної переваги фірми та перемогу у конкурентній боротьбі [6].

Здійснюючи вибір стратегії, слід врахувати вплив зовнішнього середовища та оцінити внутрішній потенціал підприємства, оскільки саме вони визначаються перспективи його конкурентного розвитку. Гончар В. В стверджує, що вибір конкурентної стратегії визначають два головні моменти. Перший – структура галузі, в якій діє підприємство, другий – позиція, яку воно займає в межах галузі [1, с. 74].

Розробку й реалізацію маркетингової конкурентної стратегії підприємства, зорієнтованої на ринкові цінності та забезпечення потреб споживачів цільового ринку, запропоновано здійснювати відповідно до алгоритму, наведеного на рисунку. Виконання цих дій дозволяє визначити структуру, рівень розвитку та перспективність галузевого ринку, дослідити уподобання споживачів, здійснити сегментування і вибір цільових ринків, оцінити рівень інтенсивності конкуренції на ринку, масштаби діяльності конкурентів та, у підсумку, сформулювати множину маркетингових конкурентних стратегій, окреслити завдання, що потребують вирішення та здійснити реалізацію обраної маркетингової стратегії підприємства.

Павлова В. А. пропонує для вибору конкурентної стратегії використовувати два показники: рівень конкурентоспроможності та середньорічний темп зростання/зниження рівня рентабельності [2, с. 94, 98]. Доречним при виборі конкурентної стратегії підприємства є, на нашу думку, запропоновані підходи Портером М. [3] на основі визначення конкурентних переваг та Чендлером А. [4], які передбачають врахування внутрішніх організаційних особливостей та можливостей підприємства.

На нашу думку, формулювання множини маркетингових стратегій підприємств доцільно здійснювати з урахуванням результатів оцінювання конкурентоспроможного потенціалу підприємств та їх продукції, а також на підставі узагальнення результатів SWOT-аналізу.



Рисунок – Алгоритм формування та реалізації маркетингової стратегії в системі управління конкурентоспроможністю підприємства

Реалізація маркетингових стратегії дозволить визначити заходи удосконалення управління конкурентоспроможністю підприємств, сприятиме розвитку перспективних напрямів їх діяльності та досягненню конкурентних переваг у довгостроковій перспективі.

Список літератури

1. Гончар В.В. Управління системою стратегічних змін в діяльності підприємств: проблеми формування, розвитку та використання: монографія / В.В. Гончар. – Маріуполь: ДВНЗ “ПДТУ”, 2014. – 280 с.
2. Павлова В.А. Вибір стратегії підприємства за рівнем його конкурентоспроможності / В.А. Павлова, Р.В. Губарев // Академічний огляд. – 2012. – №1(36). – С. 94–101.
3. Портер М. Е. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів/ М. Е. Портер; пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
4. Chandler A.D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Interprise. – Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1962.
5. Hammel G. Competing for the future [Електроннийресурс] / G. Hammel, Prahalad C. – Harvard Business School, 1996. – Режим доступу: <http://www.amazon.com/Competing-Future-Gary-Hamel/dp/0875847161>.
6. Henderson, B. (1989, November-December). The origin of strategy. Harvard Business Review, pp. 139–143.

UDC 331.104.2

Haidoura Hani,
Ph.D
Nabulsi Hussein,
Ph.D

American University of Culture & Education, Lebanon

Theoretical aspects of concepts “Job satisfaction” and “Employee Loyalty”

“Satisfaction” and “loyalty” are two of the most famous concepts in business especially those related to customers’ satisfaction and loyalty. They are always on their action plan and the major concern for executives. However, most of them confuse and often interchange these fancy words. But the truth is that these are “two-sides of the same coin”. According to [7] satisfaction relates to attitude; to how someone feels towards something, it is subjective in nature. While loyalty indicates behaviors and these are objectives. People show their loyalty through actions they might take as a result from a certain experience. Those actions manifested are an indication of something bigger that managers must understand and seek to distinguish loyalty from satisfaction by asking the appropriate questions that are important to them and that reflects their area of concern whether loyalty or satisfaction; because these will lead and give rise to totally distinct and unique conclusions. That’s why they say that knowledge is power. [7]

Usually, organizations are too busy setting processes, principles and action drivers to increase customer satisfaction and loyalty as these are one of their major stakeholders though not paying attention and addressing importance to their employees who are their greatest assets and vital resource. Nowadays, managers must place a greater emphasize on employee loyalty and go beyond satisfaction in order to better deal with their actions rather than attitudes.

In addition to that, various organizational aspects would be afflicted whether positively or negatively by employee loyalty and satisfaction. Employees’ loyalty problems will be mirrored in productivity, revenues, employees’ turnover, motivation, costs and customer loyalty problems too. As [6] pointed out in their book entitled “why loyalty matters”, they made it clear that in tough times, executives usually tend to cut-down their labor costs called “hard numbers” without focusing on the “soft-numbers” which are the employees, especially their economic value to the organization. What is essential is that companies loyalty towards their employee is not available specifically in tough times, leading to disloyalty from the employee side too; so in our days, disloyalty has become a two-way street. [6] According to a research conducted using the American Customer Satisfaction Index, downsizing led not only to employee dissatisfaction and disloyalty, but to customer dissatisfaction and disloyalty too. [6]

This point was also proven in an article by the Human Resource Social Network entitled “Measure employee loyalty and alignment instead of satisfaction”, “Employee loyalty study results are, as noted, often mirror images of what’s going on with customers” [14] stated that employee defection constitutes 70% of the reasons why customers defect too, leaving the organization with a big price to pay. In addition to that, employees’ high turn-over comes with a high price tag as replacing an employee will cost 150% of its annual salary when considering all attributes from recruiting fees, to contracts, time for the new-joiner to

blend and learn the essentials [14]. Moreover, productivity decrease too as constant turnovers and downsizing will negatively affect other employees' moral and motivation and no one will want to take the extra-mile [6].

Another point is that constant turnovers will affect organizations' culture and image, as rumor-filled paranoia will change the way perceptions of other toward the organization and negatively affect the social performance of the company [12]. Employees have an impact on how customers perceive a firm [5]. Furthermore, and as another indication on the importance of attaching higher importance to the human factor is the researches conducted at the University of Pennsylvania which proved that productivity could be increased by more than the double of the amount spent on developing employees rather on capital improvement. This way, they proved that employee loyalty and organizational profitability could be linked. [6]

For organizations to strive during tough times, it should show loyalty to its employees too. Because of the above mentioned reasons and the costs that organization pay as a result of employee disloyalty, organizations must ask the hard questions to know how loyal they are to their employees and vice-versa in a clear and objective way to act accordingly.

Key changes in the business world shaped the way organizations are doing business. Trends as globalization and the need for knowledge at work and the fast changing technological achievements create a challenge for executives to attract and most importantly retain their employees; the lifeblood of their organization. Furthermore, competition, restructuring and downsizing during hard-times requires loyal employees to stick to the organization to maintain its performance rather than searching for better opportunities elsewhere. This is why; job satisfaction by itself is not anymore a fulfilling component for the long-term success of any organization. Executives have to understand the behaviors of their employees and work on increasing their loyalty and commitment. This could not be achieved if managers do not understand the drivers that optimize their employees' loyalty.

In general, staff loyalty studies are in short supplies. Earlier studies tried to understand the various factors affecting employees' loyalty by trying to link it to other dimensions and concepts and interpret it through various angles and then evaluate it according to the relationship that exist between employee loyalty and its antecedents. Those studies were often conducted in many foreign countries. However, few researches related to employees' loyalty in the Arab region were conducted. Moreover, employees' loyalty in the case of Lebanon is still less explored and given little attention. That's why; this study will be an attempt to explore the different factors that affects the loyalty of the Lebanese employees through the employers and employees perspectives.

Traditionally, the loyalty of an employee was perceived by the numbers of years an employee spent at the organization. Employees who were hired assumed that they would stay within the organization until their retirement and executives expected that their employees would remain loyal to the organization. However, and by the 1980s, the concept of loyalty began to gradually change. As a result of the economic changes; globalization, restructuring and downsizing, managers wanted to reduce costs and increase profits, braking the mutual obligation rule they once had with their employees who understood that the life-time employment concept will no longer be applied, but, static wages, relocation, turnovers and job-hopping would become the trending phenomenon. Employees would constantly strive for better working environment and conditions. [8]

Various definitions of employee loyalty were suggested and this was through the eyes of many authors. [15] Identify loyalty, as the force of the bond that exists between the employer and the employee and its association. According to [11], employee loyalty had to correlates with the values, goals and objectives of the organization, this way, employees are accepting and believing in the organization's mission and they are willing to put all their efforts in the service of the organization benefit and maintaining their membership.

[16] believed that loyal employees are not only those who stick with the organization, but those who aren't searching for other alternatives elsewhere or ready to leave the organization if they were offered better opportunities outside. [1] Define loyalty as the psychological condition representing the employee relationship with his organization. In addition to that, [4] related the employee loyalty, to its behaviors as loyal individuals are the ones who defend and protect their organization during tough times and contribute to its good reputation by cooperating with other employees. Then [1] approved the above and linked the loyalty concept to the employees' actions and not attitudes.

[13] Had attached, loyalty to the employees' willingness to stay with the organization. As defined by the (Encyclopedia Britannica, 1998) loyalty is the employee's attachment and devotion to a specific cause or duty. One manifests his loyalty through actions and thoughts as a sign of interest. Moreover, [9] had viewed loyalty in one's behaviors when showing pride and support to the organization when criticized and accused by demonstrating its positive attributes. Also, and in the opinion of [2] loyalty is an organizational citizenship manifested by the individual's support to the organization.

In the opinion of [10] the Cornerstone for the success of any organization is the satisfaction of the employees and their retention. Manager should be able to know the drivers behind those two variables. Studies were able to categorize the drivers into social, mental and physical factors. In other words, contacts at work between individuals internally or externally, work characteristics and the need for employees to use their knowledge in accomplishing their tasks flexibly in addition to that, work conditions, wages and reward systems are considered too.

[3] Added that employee retention and satisfaction are not the products of one ingredient instead they are the products of a mix of factors including: pay, promotion, reward systems, good supervisor support and work environment, training and development.

As [11] stated, knowledge is gained through sensory experience, highlighting the underpinning philosophy behind the qualitative research which is the Empiricism. Subjects' responses were described rather than measured as in quantitative research, narrative findings were communicated rather than analytically.

This study was an attempt to explore the factors that affect the loyalty of employees in Lebanon through job satisfaction as few studies examined this subject in the Arab Region and particularly in Lebanon. In addition to that, this research aimed at discovering if loyalty of superior management regarding the loyalty concept differs from the lower-level employees. The review of the related literature, acknowledge that job satisfaction has always been a very-well known concept for organizations to ensure success, but lately, satisfaction has been directed toward employee's loyalty which are the life-blood of all organizations and the need for organizations to place employee loyalty on their "radar screen", because attracting employees may seem easy but retaining them require more attention and investment as employees turnover comes with a big bill to pay. Four factors were taken after reviewing several empirical studies about the most important factors affecting job satisfaction and related to employees' loyalty. These namely were: rewards and recognition, work-place environment, supervisor support and teamwork and finally training.

A theoretical framework was developed to verify this relationship in Lebanon. For this purpose, primary data had to be collected and this was done through interviews divided to four sections each related to test a specific factor. The results of the study showed that Lebanese employees regardless of their industry or position seemed that they consider work-place environment as major factor affecting their loyalty through satisfaction, especially psychological work-place aspects, then supervisor support and teamwork as the need to be valued, respected and recognized was clearly stated, recognition and rewards came at the third places money wasn't enough to retain them, it was just an attempt to attract them first.

Informal recognition has a special effect on increasing loyalty as they felt an affective commitment to their organization. Finally, training and development came as the least important factor affecting employees' loyalty in Lebanon because alone, training wasn't enough for employees to be loyal if other factors were missing in the organization.

References

1. Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 10-18.
2. Bettencourt, L., Kevin, G. P., & Mathew, M. L. (2001). A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of applied psychology*, 29-41.
3. Fitz-enz, J. (1990). Getting and keeping good employees. *In Personnel*, 25-29.
4. Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 249-270.
5. Harris, J. (1997). Regaining Loyalty. *Executive Excellence*, 16-25.
6. Keiningham, T., & Aksoy, L. (2009). *Why Managers Should Care About Employee Loyalty*. Retrieved May 21, 2016, from monster.com: <http://hiring.monster.com/hr/hr-best-practices/workforce-management/employee-performance-management/why-loyalty-matters.aspx>
7. Korostoff, K. (2016). *Satisfaction vs. Loyalty: Two Sides Of The Same Coin*. Retrieved May 21, 2016, from AYTM.com: <https://aytm.com/blog/research-junction/satisfaction-vs-loyalty-two-sides-of-the-same-coin/>
8. Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee Loyalty towards organization- A study of Academician. *International Journal of Business management Economics*, 98-108.
9. Niehoff, B. P., Moorman, R. H., Blakely, G., & Fuller, J. (2001). The influence of empowerment & job enrichment on employee loyalty in downsizing environment. *Group & Organization Management Journal*, 93-11.
10. Osteraker, C. M. (1999). Measuring Motivation in a learning organization. *Journal of Work Place Learning*.
11. Porter, L., Steers, R., Mow day, R., & An Ban Lain, P. (1979). Organizational commitment, Job satisfaction and Turn Over among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Peg Chology*, 59.
12. Riordan, C., Gatewood, R., & Bill, J. (1997). Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*, 401-412.
13. Solomon, C. M. (1992). The Loyalty Factor. *Personnel Journal*, 52-62.
14. Steers, R. M. (1977). Antecedent and Outcomes of Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
15. The Human Resources Social Network. (2005, July 1). *Measure Employee Loyalty and Alignment Instead of Satisfaction*. Retrieved May 21, 2016, from HR. com: <http://www.hr.com/SITEFORUM?&t=/Default/gateway&i=1116423256281&application=story&active=no&ParentID=1119278073607&StoryID=1119648725671&xref=https%3A//www.google.com.lb/>
16. The Loyalty Research Center. (1990). Retrieved from [www.loyaltyresearch](http://www.loyaltyresearch.com)

УДК 339.5

Зайченко В.В.,

канд. наук з держ.упр., доц. кафедри економіки праці та менеджменту

Немченко Т.Б.,

канд. філос. наук, доц. кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Умови реалізації стратегії розвитку експортного потенціалу підприємств аграрного сектору України

Незважаючи на велику кількість проблем, сільськогосподарські підприємства України все ж мають значний потенціал для розвитку. Так, за даними Державної служби статистики України, виробництво зернових і зернобобових культур у 2014 році зросло на 258 тис. т., або на 68% порівняно з 2005 роком; цукрових буряків (фабричних) – на 266 тис. т., або на 1,7%; соняшнику – на 5428 тис. т., або у 2,2 рази; картоплі – на 4231 тис. т., або на 21,7%; плодів та ягід – на 309 тис. т., або на 18,3% відповідно. У галузі тваринництва за цей період збільшилося виробництво: м'яса (у забійній масі) – на 763 тис. т., або на 47,8%, у т.ч. свинини – на 249 тис. т., або на 50,4%, м'яса птиці – на 668 тис. т., або у 2,3 рази; яєць – на 6541 млн. шт., або на 50,1%. При цьому виробництво яловичини й телятини знизилось на 149 тис. т., або на 26,5%, молока – на 2,6 млн. т., або на 19% та вовни – на 0,6 тис. т., або на 18,8% [1]. Попри в цілому позитивні досягнення сільськогосподарських підприємств, наявний ресурсний потенціал дає змогу не лише закріпити одержані результати, а й значно наростити виробництво якісної та безпечної сільськогосподарської продукції, підвищити експортний потенціал галузі.

Як відомо, на європейському аграрному ринку Україна займає доволі вагомі позиції. У структурі загального експорту до країн ЄС за останні два роки частка продукції рослинного походження становила в середньому 11,8%, жирів та олії тваринного або рослинного походження – 3,7%, готових харчових продуктів – 3,8%. А в структурі експорту продукції рослинного походження зернові культури і насіння та плоди олійних культур – відповідно 49,7% та 44,3%. Географічно торгівля України аграрною продукцією концентрується на ринках кількох країн – членів ЄС: Іспанія, Польща, Італія, Німеччина, Нідерланди, Франція й Бельгія формують 77,9% від загального обсягу торгівлі аграрною продукцією між Україною та ЄС [2, с. 49].

Як зазначають дослідники цієї проблематики, сучасна модель функціонування сільськогосподарського виробництва неспроможна забезпечити його подальший розвиток, реалізувати повною мірою той потужний природно-ресурсний потенціал, яким володіє галузь. Цьому заважає низка системних перешкод, які не вдалося подолати протягом тривалого періоду реформування сільськогосподарської галузі.

Загальновідомо, що посилення ролі України у світовому поділі праці є можливим лише за умови підвищення рівня її конкурентоспроможності на світових ринках. Отже, для реалізації експортної стратегії держави аграрні підприємства повинні приділяти значну увагу розробці та впровадженню стратегії розвитку конкурентних переваг, що дозволить значною мірою реалізувати їх експортний потенціал. Основною умовою, яку повинні створити аграрні підприємства для ефективного реалізації стратегії розвитку, є забезпечення внутрішньої та зовнішньої гнучкості. Забезпечення гнучкості підприємств аграрного сектору уможливується, як показує світовий досвід, за

рахунок: комплексної реструктуризації, що має передбачати формування адекватної сучасним умовам господарювання організаційної структури; ефективного управління стратегічними наборами зон господарювання; підвищення техніко-технологічного рівня якості кадрового потенціалу; оптимального використання інвестиційних можливостей. Це, так би мовити, базові передумови для реалізації експортного потенціалу аграрного сектору України.

Ще однією важливою передумовою реалізації стратегії розвитку експортного потенціалу підприємств аграрного сектору України є використання в їх зовнішньоекономічній діяльності консолідованого маркетингу, оскільки в умовах нестабільного збуту саме консолідація маркетингових зусиль групи аграрних підприємств покликана вирішувати комплекс наступних об'єктивно назрілих взаємозалежних задач: пошук нових ринків, виділення й оцінювання цільових ринкових сегментів, формування та розвиток мережі збуту, реалізація активної комунікативної політики, аналіз конкурентів, пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств, гнучке ціноутворення, освоєння зовнішніх ринків. Окрім того слід враховувати що, основні функції консолідованого маркетингу – це колективне ведення переговорів про ціну й укладення угод від імені всіх виробників одного товару; виконання ролі єдиного агента зі збуту даного товару, що має широке повноваження у всіх аспектах маркетингу, включаючи володіння складськими приміщеннями, фінансування діяльності зі збору даних про ринок і ринкові дослідження; укладання угод про ринок і ринкові дослідження; укладання угод про об'єднання виробників для розв'язання проблем господарювання фермерів; регулювання виробництва та збуту; встановлення квот.

Вкрай необхідною умовою реалізації стратегії розвитку експортного потенціалу підприємств аграрного сектору України є наявність системи економічної безпеки. Слід виділити наступні критерії оцінювання рівня економічної безпеки розвитку експортного потенціалу аграрних підприємств: по-перше, це фінансовий стан підприємства, який можна розділити на критерій фінансової стійкості та критерій рентабельності; по-друге, у якості самостійного напрямку оцінки необхідно прийняти технічний стан та рух основних засобів підприємства; по-третє, це власне виробничий процес і використання технологій, адже інноваційна діяльність агропідприємств є тією необхідною висхідною умовою, без якої не можливий успіх у сфері зовнішньоекономічної діяльності в довгостроковій перспективі; по-четверте, оцінці підлягають трудові ресурси агропідприємств, їх кадрове поліпшення та ефективність управління.

Отже, для того щоб українські аграрні підприємства стали дійсно конкурентоспроможними на зовнішніх ринках необхідний комплекс рішень, які стосуються як їх внутрішнього розвитку, так і експортних можливостей. Важливим завданням, в цьому ключі, на нашу думку, є приведення українського законодавства щодо якості продукції у відповідність до європейських вимог, проведення сертифікації підприємств галузі, застосування стандартів якості та безпечності продукції згідно з міжнародними вимогами, що дасть змогу підвищити імідж і конкурентоспроможність аграрної продукції України на зовнішніх ринках.

Список літератури

1. Державний Комітет статистики України[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Непочатенко О.О., Пташник С.А., Непочатенко В.О. Аналіз конкурентного середовища сільськогосподарських підприємств/ О.О.Непочатенко, С.А.Пташник, В.О.Непочатенко // Економіка АПК. – 2016. - №5. – с. 43-51.

UDC 331.104.2

Karam Rania,
PhD, Dean of the Business Faculty
American University of Culture & Education, Lebanon

Training in Multinational Companies – The Case of Foreigners Planning to Work in Lebanon

As a matter of fact, there are many reasons why companies go international. The reasons why businesses go international include the following attractions of the marketplaces of the world: profits, customers, suppliers, capital, and labor. Moreover, there are many forms of international businesses. These forms include global sourcing, exporting and importing, licensing and franchise, joint ventures, and foreign subsidiaries.

But as businesses spread their reach around the world, the processes of globalization also bring many adjustments to traditional patterns. The growing strength and penetration of these businesses worldwide are viewed by some as a potential threat to national economies and their local business systems, labor markets, and cultures. All these add up to great uncertainty as executives move into new and uncharted competitive territories. America online's co-founder Stephen M. Case once described the scene: "I sometimes feel like I'm behind the wheel of a race car. One of the biggest challenges is there are no road signs to help navigate. And in fact ... no one has yet determined which side of the road you're supposed to be on."

The leaders of these international companies should master the challenges and opportunities of working across borders. A new kind of manager, the global manager is increasingly sought after. This is someone informed about international developments, transnational in outlook, competent in working with people from different cultures, and always aware of regional developments in a changing world.

Training in multinational companies is a critical issue. In fact, the purpose of this paper is to provide a certain model or guideline for foreign employees planning to work in multinational companies in Lebanon. These foreign employees should follow a certain program or attend certain cross-cultural training sessions before coming to work in Lebanon. The content of the training depends on the length of stay, the nature of the work, the post of the employee or manager in the multinational company, and many other points.

The assumptions that people everywhere respond in similar fashion to the same images, symbols, and slogans has hurt U.S. companies offering their products in international markets. As an example, an international division of a U.S. airline translated its slogan, "Travel on leather," for the Latin American market. Unfortunately, the literal translation, *viaje en cuero*, means "travel naked." The advertisement had to be pulled. If this company had given its expatriate executives appropriate cross-cultural training before their departure, this mistake would never have been committed. As a matter of fact, cross-cultural training sensitizes candidates for international assignments to the local culture, customs, language, tax laws, and government.

Because insensitivity to the local culture can have severe financial consequences, cross-cultural training seminars are increasing in global-minded or multinational companies.

Although these seminars cost a lot, companies feel the expense is insignificant compared to the huge cost of failed expatriate shifts. For example, the members of a family transferred to Kenya by General Motors, underwent three days of cross-cultural training that

consisted of a crash course in African political history, business practices, social customs, and nonverbal gestures. The family's two teenagers tried Indian food and learned how to ride Nairobi public buses, and even speak a little Swahili.

Another type of cross-cultural training is designed not to address the cultural and political realities of a particular country but rather to give executives the skills to deal with a wide range of people with different values. For example, Motorola has opened a special center for cultural training at its headquarters in Schaumburg, Illinois, with the goal of making Motorola managers “transculturally competent.”

Although all employees planning to work outside the country would benefit from extensive training, economic sense dictates that the more meticulous and lengthy training be reserved for employees or managers whose stay abroad will exceed one year and whose job assignment requires a good deal of knowledge of the local culture. There are three approaches to cross-cultural training:

- Information-giving approach: This is the least expensive type, and it lasts less than a week and merely provides indispensable briefings and a little language training.

- Affective approach: It lasts one to four weeks. It focuses on providing the psychological and managerial skills the employee or manager will need to perform effectively during a moderate-length assignment.

- Impression approach: It is the most expensive training. It lasts one to two months, and prepares the manager for a long assignment with greater authority and responsibility by providing, for instance, field experiences and extended language training.

In this case, it is preferably that at least a portion of these training programs should be targeted to the expatriate's family.

The impression, affective, and information-giving approaches are pre-departure training; however, it is possible (indeed desirable) to use similar “decompression training programs for returning expatriates to help them cope with reverse culture shock.

The first impressions of an international traveler often relate to language differences and difficulties. But other dimensions of popular culture quickly follow, including use of space, time orientation, religion, and contracts and agreements.

When developing a global training curriculum, many categories should be taken into consideration. In fact, there are six main categories in any global training curriculum:

Category 1: Cultural awareness

Category 2: Multi-cultural communication

Category 3: Country-specific training

Category 4: Executive development

Category 5: Language courses

Category 6: Host-country workforce training.

We live and work in a global community. As companies go global, their managers must become more global in viewpoints, experiences, and cultural appreciation. As discussed earlier, foreigners wishing to work in multinational companies will face a lot of challenges. These challenges are divided into three main parts: economical, political/legal, and cultural. These challenges, with a proper training before leaving to the new country, will be easier to handle and deal with. Proper training will encourage the foreign employee to face these challenges.

The global economy, as mentioned earlier, is offering great opportunities for worldwide sourcing, production, and sales capabilities. But at the same time, it is presenting challenges for the global managers. Serious and proper cross-cultural training will help the global managers to deal with all kind of challenges. Global managers should only be prepared for all kind of situations and therefore, they will concentrate on their job without worrying about secondary problems.

This paper presented a certain guideline with the main essential issues that any foreign employee planning to work in Lebanon should know before moving. Knowing these points will help the global manager or the foreign employee in a multinational company in Lebanon, to plan and implement his or her assignment without taking the risk of facing problems especially those related to culture or government. Moreover, the cross-cultural training seminars will not only help to prevent problems and unsatisfactory assignment's results, but also it will offer advantages and opportunities for the foreign managers to succeed in their job over those managers who didn't attend any kind of cross-cultural training seminars.

In addition, in their operations, multinational enterprises should ensure that relevant training is provided for all levels of their employees in the host country, as appropriate, to meet the needs of the enterprise as well as the development policies of the country. Such training should, to the extent possible, develop generally useful skills and promote career opportunities. This responsibility should be carried out, where appropriate, in cooperation with the authorities of the country, employer's and workers' organizations and competent local, national or international institutions.

Finally, stepping into cross-cultural work and managerial situations of any sort is complicated. It takes all of one's understanding and skills to best deal with the challenges.

By better understanding the patterns of differences in cultures, governments, languages, customs, religion...through proper cross-cultural training, foreign managers can improve their effectiveness when working across cultures.

References

1. Black S. and Porter L. (2002), *Management Meeting New Challenges*, Prentice Hall.
2. Chesanow, Neil, *The World-Class Executive* (New York: Rawson Associates, 1985).
3. Garten, Jeffrey E., "The Mind of the CEO," *Business Week*.
4. Global Training – How to Design a Program for the Multinational Corporations <http://www.loc.gov/catdir/toc/93-18101.html>, Retrieved on December 2015.
5. Gomez, Balkin, and Cardy, *Managing Human Resources*, 3rd edition.
6. Griffin, *Management*, 5th edition.
7. Harris, D., DeSimone, R. (1994). *Human Resource Development*, Dryden.
8. Lebanon Tourism, <http://www.lebanon-tourism.gov.lb/>, Retrieved on January 2016.
9. *Management Skills II – Planning and Organizing*, Institute of Certified Professional Managers, McGraw-Hill, 2006, 2nd edition.
10. *The Business Handbook*, from the publishers of Lebanon Opportunities, 2nd edition.
11. *The Way to Learn Lebanese*, Introduction to Lebanese Language, <http://www.abcleb.com/>, Retrieved on February 2016.
12. Thompson A., Strickland A. and Gamble J. (2007), *Crafting & Executing Strategy*, McGraw-Hill, 15th edition.
13. Schermerhorn, *Management*, 8th edition.

УДК 330.3:338.3

Петренко М.М.,

канд. техн. наук, професор кафедри економіки праці та менеджменту

Корнєєва Т.С.,

асистент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Вплив інтелектуалізації основних чинників виробництва на ефективність праці

Основними виробничими ресурсами є знання, інтелект, інноваційно-інформаційні технології, “high tech”, які формують рейтинг знаннємісткої економіки. В сучасних умовах економічне зростання підприємства можливе лише при умові науково-технічного прогресу і інтелектуалізації основних чинників виробництва, в тому числі основного капіталу і кадрів. В період постіндустріального розвитку економіки прогрес все в значно меншій мірі залежить від подальшої технізації. Так, виробнича структура розвинутих країн вже не забезпечує суттєві переваги лише за рахунок матеріальних і фінансових факторів. Економічний прогрес стає наслідком ефективного використання об’єктів інтелектуальної власності, як складових нематеріальних активів. Серед них особливу роль відіграють права на об’єкти промислової власності: винаходи (пристрої, речовини, штами мікроорганізмів, культури клітин рослин і тварин, способи), корисні моделі, промислові зразки, сорти рослин, породи тварин, ноу-хау (патентоспроможні але з якоїсь причини не заявлені винаходи, корисні моделі та промислові зразки, а також заявлені, але ті які не пройшли експертизу і офіційно не надруковані винаходи; алгоритми та програми для ЕОМ; способи управління виробництвом, збутом товарів; інформація в будь-якій документації – текстовій або графічній, бізнес-планах, звітах, проектах тощо), авторські та суміжні з ними права на: топографію інтегральних мікросхем, комп’ютерні програми, бази даних, науково-технічну інформацію, використання раціоналізаторських пропозицій [1]. Вартість інтелектуального капіталу у передових компаніях США досягла 80%. Це свідчить про те, що економіка держави перейшла в інший вимір, у якому головна роль належить інтелектуальності виробництва і, особливо, інтелекту людини. В роботі Петренка М.М. і Корнєєвої Т.С. “Інтелектуалізація основного капіталу як визначальний фактор економічного розвитку” [6] уведено показник “Коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу” як відношення інтелектуальної власності до середньорічної вартості основного капіталу. До останнього часу в графі “Нематеріальні активи” бухгалтерських балансів українських підприємств або ставили прочерк, або невеликі числа. В той же час у найбільш успішних компаніях США (Microsoft, Symantec, Oracle, IBM) від 81% до 86% основного капіталу – це вартість інтелектуальної власності [5].

Сучасне виробництво повинно спиратись на підвищення інтелектуального потенціалу підприємства, в тому числі інтелектуалізацію основного капіталу і інвестицій в основний капітал, інтелектуалізацію праці. Це можливо при умові забезпечення необхідного інтелектуального і освітнього рівня працівників. Цьому сприяють: свобода творчості; недоторканості інтелектуальної власності; не протиставлення інтелектуалізації суспільства загальній ході прогресивних змін, їх синхронізація і взаємодоповнення; взаємоув’язання інтелектуалізації та інформатизації;

надання нового змісту структурним утворенням; активне включення до міжнародного поділу праці [2].

Інтелектуалізація праці – це збільшення питомої ваги розумових функцій в роботі. Основа інтелектуалізації праці – це знання, які визначають структуру чинників виробництва на користь їх інтелектуального сектору, а значить, перспективи розвитку. Головні причини, які вимагають зростання інтелектуалізації праці і інших чинників виробництва, наступні:

– В умовах глобалізації світових економічних зв'язків підприємства не зможуть вижити, якщо не будуть відповідати світовим стандартам.

– Впровадження високих технологій, зростання частки наукоємної продукції призводить до підвищення складності праці, що вимагає відповідного професійного рівня працівників.

– Науково-технічний прогрес впливає на усі стадії і аспекти виробництва, зростає соціальна значимість кожного працівника.

Слід зважати на те, що у розвинутих країнах відбувається постійний процес перерозподілу робочих місць – впровадження більш кваліфікованої праці з одночасним скороченням низькокваліфікованих працівників. Щорічне оновлення робочих місць досягає 15%. Вплив процесу інтелектуалізації праці на систему виробничих відносин проявляється у наступному: змінюється роль та якість людського фактору, робочої сили, відбуваються зміни в суспільному поділі праці, формується висока їх інноваційна здатність, змінюються трудові відносини. Інтелектуалізація праці визначає основні параметри, зміст та напрями інтеграції України в світовий економічний простір [8].

У представленій роботі вивчався вплив 59 чинників розвитку підприємства на ефективність праці машинобудівного підприємства [4]. Чинники, які визначають інтелектуалізацію виробництва, згідно рейтингу зайняли місця: “Загальна кількість персональних комп'ютерів на одного працюючого” – 8 місце з 59-ти; “Питома вага працівників, що закінчили ВНЗ 3-4 рівня акредитації” – 12 місце; “Коефіцієнт підвищення кваліфікації середньооблікової кількості штатних працівників” – 14 місце; “Коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу” – 16 місце; “Коефіцієнт підвищення кваліфікації робітників” – 20 місце; Коефіцієнт “Навчено новим професіям по відношенню до середньооблікової кількості штатних працівників” – 27 місце; “Питома вага працівників, що закінчили ВНЗ 1-2 рівня акредитації” – 34 місце; “Коефіцієнт підвищення кваліфікації професіоналів, фахівців” – 36 місце; “Коефіцієнт підвищення кваліфікації керівників” – 41 місце; “Коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал, накопичених” – 47 місце.

З наведеної групи чинників інтелектуалізації найбільш впливовим є “Загальна кількість персональних комп'ютерів на одного працюючого”, що пояснюється значним підвищенням ефективності праці в умовах глобальної комп'ютеризації виробництва, яка потребує високої якості працівників. “Інтелектуалізація основного капіталу” має досить високий рейтинг, зважаючи на дуже малі значення цих коефіцієнтів (0,204-1,248%). В той же час експерти вважають, що інтелектуалізація основного капіталу у високотехнологічних компаніях повинна знаходитися в межах 83-86% [7].

У групі чинників “Формування і використання персоналу” суттєвий вплив має “Питома вага працівників, що закінчили ВНЗ 3-4 рівня акредитації”, яка визначає фаховий та інтелектуальний рівень персоналу. У постіндустріальному суспільстві освічені люди формують найбільш соціальний прошарок суспільства, оскільки їх матеріальний достаток визначається власними здібностями і талантом. Наступним за значимістю є чинник “Коефіцієнт підвищення кваліфікації середньооблікової кількості штатних працівників”, оскільки він характеризує обсяг підвищення кваліфікації усіх штатних працівників. Чинник “Коефіцієнт підвищення кваліфікації керівників” має

самий низький рейтинг у групі, що пояснюється наступним: кількість керівників, які проходили підвищення кваліфікації, значно менша, ніж кількість усіх штатних працівників, які підвищили кваліфікацію, і динаміка цього показника незначна.

Суттєва роль цих чинників пояснюється тим, що світова економіка вступає в період економіки знань – вищий етап розвитку постіндустріальної економіки. Слід відзначити, що групі чинників “Формування і використання персоналу” на досліджуваному підприємстві приділяють велику увагу.

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 [9]. Це також важливо в умовах формування категорії працівників, яких П. Друкер називає “новими службовцями”. До них відносяться спеціалісти, які застосовують самі передові знання у своїй щоденній фізичній праці [3].

Останнє місце у рейтингу має “Коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал” через дуже мале значення цього чинника. Це свідчить про вкрай низький рівень інвестицій у нематеріальні активи. У середньому за останні 14 років коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал склав 4,613%. Низькі значення коефіцієнтів інтелектуалізації інвестицій в основний капітал пояснюються кризою.

Таким чином, в умовах постіндустріальної реальності прогрес підприємств визначається інтелектуалізацією основних чинників виробництва, яка в Україні не є достатньо вивченою.

Список літератури

1. Бутнік-Сіверський О.Б., Економіка інтелектуальної власності / О.Б. Бутнік-Сіверський - К.: Інститут інтелектуальної власності і права, 2004. – 296 с.
2. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань / В. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 4-14.
3. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в 21 веке / П.Ф. Друкер; [пер. с англ.]. - М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002. – 272 с.
4. Корнєєва Т. С. Методика визначення рейтингу впливу чинників розвитку підприємства на ефективність праці / Т. С. Корнєєва // Актуальні проблеми економіки. – Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці. – 2016. – №4 (178). – С.368-385 // Режим доступу: <http://economicscience.net/downloads.html>.
5. Крайнев П. П. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю: монографія / П. П. Крайнев – К.: Концерн “Видавничий Дім” Ін Юре”, 2004. – 448 с.
6. Петренко М. М. Інтелектуалізація основного капіталу як визначальний фактор економічного розвитку / М. М. Петренко, Т. С. Корнєєва // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2005. – № 8. – С.75-77.
7. Семів Л. К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці [Електронний ресурс] / Л. К. Семів // Ефективна економіка: Електронне наук. фахове видання Дніпропетр. держ. аграр.-економ. ун.-т. – 2013. – № 9 // Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2317>.
8. Семченко О. О. Інтелектуалізація праці як основа виробничих сил і відносин [Електронний ресурс] / О. О. Семченко, І. Ю. Кучумова // Економічні науки / Управління трудовими ресурсами: Електронне наук. фахове видання Харківск. торгов.-економ. інс.-т КНТЕУ // Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/58198.doc.htm.
9. Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. Oxford: Butterworth Heinemann.

УДК 334.021.1

Плинокос Д.Д.,
канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Запорізький національний технічний університет

Використання технології постановки цілей “SMART” в управлінні ВНЗ

Сучасний ВНЗ це самостійний, незалежний, автономний суб'єкт господарської діяльності, що не тільки організовує освітній процес та наукові дослідження, але й самостійно визначає свою економічну та фінансову діяльність, організує систему внутрішнього управління та кадрового забезпечення, саме такі розширені повноваження були регламентовані новим Законом України “Про вищу освіту” [1]. Розширення автономії ВНЗ та надання нових євроінтеграційних орієнтирів розвитку вимагає від керівництва перегляду основних систем управління закладом, побудови системи ефективного менеджменту та нових стандартів якості в діяльності університету.

Актуальним питанням постає розробка та реалізація ефективної системи управління, яка повинна ґрунтуватися на визначених цілях та задачах. Тому для управління сучасним ВНЗ освіти пропонуємо використовувати технологію постановки цілей “SMART”.

Саме “розумні” цілі дозволяють отримати максимальний результат з мінімальними затратами ресурсів та часу. Отже основними критеріями, яким повинні відповідати SMART цілі є визначені у назві скорочені англійські слова (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), тобто ціль повинна бути конкретна, вимірювана, досяжна, актуальна, визначена в часі [2, с. 58].

Отже ми маємо набір критеріїв, які дозволять правильно визначити цілі та встановити орієнтири розвитку для ВНЗ. Для більш повного розуміння сутності постановки цілей за технологією SMART розглянемо постановку цілей для ВНЗ:

1. Specific (конкретна ціль) – визначає конкретну мету, замість абстрактного бажання досягнути змін. Тобто мета має бути зрозуміла та конкретизована, має бути визначено, що очікується, кого це стосується, та чому це важливо. При цьому ціль повинна бути максимально конкретизована та не мати інших трактувань. Відповідно до сучасних реалій ВНЗ ми можемо встановити конкретні цілі в збільшенні контингенту іноземних та мобільних студентів в ВНЗ. Ми визначаємо перспективи в збільшенні кількості таких студентів, як необхідну передумову отримання прибутку, забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ, входження в міжнародні рейтинги університетів світу, одним з критеріїв яких є наявність міжнародних та мобільних студентів у ВНЗ. Безумовно одним з критичних визначених показників має стати якість освіти для іноземних студентів [3, с. 343].

2. Measurable (вимірювана ціль) вимірювання повинно відбуватися за допомогою конкретних індикаторів та стандартних процедур вимірювання. Зокрема необхідно встановити кількісні параметри, загальної кількості; кількості студентів основних курсів – бакалавр, магістр; кількість аспірантів для підготовки рівня докторів філософії; кількість слухачів курсів та інше.

3. Achievable (досяжна) – при постановки цілі ми маємо визначити, яку кількість ресурсів ми маємо, та яка кількість ресурсів нам необхідна. Крім того ми повинні

визначити кадровий склад, та їх професійні компетенції, визначити розмір оплати праці. Визначити бюджет та можливі фінансові витрати на підтримку такої діяльності та на розширення діяльності, надати матеріально технічне забезпечення.

4. Relevant (актуальність та відповідність цілі) – ціль повинна бути актуальною та своєчасною. Актуальні цілі мають мотивувати виконавців, команду та забезпечувати розвиток університету в цілому. Актуальні цілі повинні відповідати на питання: Чи це варто того? Чи зараз слушний час? Чи мета поставлена тому виконавцю, команді? Чи це може бути застосовано у поточній соціально-економічній ситуації ?

Безперечно необхідно визначити реальні цілі, які можливо досягти за наявних специфічних умов, завищені та занижені цілі негативно впливають на мотивацію співробітників, або не дають можливості реалізувати свій потенціал або вимагають надзусиль без відповідного заохочення.

5. Time-bound (визначеність у часі) – п'ятий критерій це необхідність встановлення кінцевої дати виконання. Постановка кінцевої дати допомагає сфокусувати зусилля на досягненні мети у визначений строк чи раніше. В питаннях набору іноземних студентів, є певні періоди, тому визначеність в часових рамках має критичне значення. Результати роботи можливо оцінювати за базовий період – рік, та за довгостроковий період наприклад п'ять років.

Таким чином організація процесу управління ВНЗ з використанням технології постановки SMART цілей за визначеними критеріями дозволить ВНЗ розвиватися в заданому напрямку, забезпечить конкурентоспроможність університету, та значно збільшить ймовірність досягнення поставлених цілей.

Список літератури

1. Закон України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 № 1556-VII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Ситник Г. Фінансове планування у ціннісно-орієнтованому управлінні // Вісник КНТЕУ, 2012. – №6. – С.56-72.
3. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасні реалії та перспективи: [колект. монографія]. / [За заг. ред. д.е.н., проф. О.М. Левченка]. – Кіровоград: Ексклюзив-Систем, 2015. – Ч. I. – 580 с.

УДК 657

Пугаченко О.Б.,

канд. екон. наук, доцент кафедри аудиту та оподаткування

Кіровоградський національний технічний університет

Досвід адміністрування податків у країнах ЄС

На офіційному сайті Державної податкової Адміністрації вказано, що на сьогоднішній день в Україні створено податкову систему, яка за своїм складом та структурою подібна до податкових систем розвинутих європейських країн.

Закони з питань оподаткування розроблено з урахуванням норм європейського податкового законодавства, а також аспектів податкової політики ГАТТ/СОТ та інших міжнародних економічних організацій. Проте, незважаючи на постійний інтерес до питань адміністрування податків у зарубіжних країнах, шляхом їх постійного обговорення у наукових колах, на міжнародних зустрічах, конференціях, семінарах і брифінгах, все ще залишаються невирішені проблеми, а вивчення досвіду країн ЄС може реально допомогти й українській податковій системі при її удосконаленні [1, с. 169].

Метою статті є огляд та узагальнення досвіду адміністрування податків у країнах Євросоюзу з виокремленням позитивних рис задля впровадження їх у вітчизняну практику.

Зарубіжні країни, які мають єдиний державний інформаційний ресурс стосовно даних про громадян, нерезидентів, платників податків, об'єкти оподаткування тощо, з доступом до нього в межах повноважень органів державної влади, прокуратури, місцевого самоврядування, правоохоронних органів, фізичних та юридичних осіб, отримують ряд переваг як для органів державної влади (можливість оперативно отримувати достовірну інформацію, не вимагаючи від громадян різноманітних довідок), так і для громадян (економію часу, який вони витрачали на отримання таких довідок). У деяких країнах, наприклад у Швеції, особа автоматично отримує цивільний реєстраційний номер від народження або імміграції в країну. Таким чином, громадянин Швеції не має потреби звертатися до податкової служби, подавати заяви, очікувати на документ.

Визначення ризикових платників податків під час проведення процедури їх реєстрації платниками ПДВ є нормою для багатьох країн Європи. Наприклад, податківці Ірландії вибірково відвідують взятих на облік платників податків, результати відвідування порівнюють з реєстраційними даними та іншою інформацією, а податківці Великої Британії та Литви мають повноваження отримувати додаткову інформацію від платника, якщо заява на реєстрацію платником ПДВ містить сумнівні дані. У Швеції – використовують інформацію, отриману від третіх осіб.

В Європейських країнах, наприклад у Бельгії, за бажанням платника податків, податкові органи допомагають йому визначити перелік податків та платежів, які йому необхідно сплачувати.

У багатьох країнах Євросоюзу за одним податком існує тільки одна форма податкової звітності. Форми податкової звітності прості та зрозумілі. Інструкції по заповненню форм виписані таким чином, щоб не було можливості їх різного трактування. Наприклад, у Нідерландах та Бельгії декларація з ПДВ складається з 1 сторінки.

Податкова звітність з податку на прибуток в багатьох країнах подається 1 раз на

рік (Великобританія, Чехія), а з податку на додану вартість – щоквартально (Великобританія, Кіпр). У той час, як в Україні кількість звітних періодів значно більше, що призводить до збільшення часу, який платник витрачає на справляння податків. Тенденція до подання податкових декларацій в електронному вигляді спостерігається у майже всіх Європейських країнах. У Латвії вже запроваджено безкоштовне підключення та використання платниками системи електронного декларування он-лайн [2].

В Європі активно функціонує Європейська організація податкових адміністрацій (ЄОПА), (анг. The Intra-European Organization of Tax Administration, IOТА) – міжурядова міжнародна організація, заснована на членстві податкових адміністрацій. Україна також є членом ЄОПА. Членом ЄОПА може бути тільки податкова адміністрація. У ЄОПА існує два види членства – повноправне членство та асоційоване членство.

Повноправним членом ЄОПА може бути податкова адміністрація країни, офіційно визнаної Організацією Об'єднаних Націй, розташованої в європейському регіоні, що включає держави навколо Чорного моря і держави в західній частині Каспійського моря, починаючи з Азербайджанської Республіки і Республіки Вірменія на півдні і закінчуючи Російської Федерацією на півночі. Асоційованим членом ЄОПА може бути податкова адміністрація країни, офіційно визнаної ООН, розташованої за межами європейського регіону [1, с. 174-175].

У таких Європейських країнах як Швеція, Данія, Велика Британія застосовується найбільш ефективна, прозора та проста системи сплати податків – Єдиний рахунок. Ця система дозволяє платнику податків одним платіжним дорученням сплатити грошові зобов'язання по всім податкам та зборам, обов'язковим йому до сплати, та стовідсотково запобігає помилок при перерахуванні коштів. При цьому податкова служба має реальну картину про стан розрахунків платників податків з бюджетами, а саме – ситуація, коли у одного платника податків одночасно по одному податку обліковується переплата, а по іншому податковий борг є неможливою. Платники податків зазначених країн вважають запровадження Єдиного рахунку для сплати податків найважливішим досягненням податкової служби, яке значно покращило взаємовідносини з податковою службою, скоротило бюрократичні процедури та витрати, пов'язані зі сплатою податків. За останні роки багато країн у Європі почали застосовувати подібну систему податкових платежів, зокрема, за останні роки Єдиний рахунок для сплати податків запроваджено у Бельгії.

У країнах Євросоюзу пріоритетом діяльності податкових органів є робота з неплательниками: особами, які обліковуються у податкових органах та які через будь-які причини не подають або припинили подавати податкову звітність та сплачувати податки, особами, які займаються господарською діяльністю, одержують доходи від такої діяльності і при цьому не обліковуються у податкових органах і не сплачують податки [2].

Вивчення досвіду розвинених країн Європи дозволить з'ясувати позитивні тенденції та впровадити їх в Україні для удосконалення механізму адміністрування податків, зборів та обов'язкових платежів.

Список літератури

1. Пугаченко О.Б. Діяльність податкових органів у зарубіжних країнах [Текст] / О.Б. Пугаченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. / Вип. 22. Ч.ІІ. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – С. 169-176.
2. Міжнародний досвід: адміністрування податків в Європі та в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sta.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id

УДК 65.012.123 : 65.012.45

Харченко І. В.,

к.е.н., доцент кафедри економіки та організації виробництва

Кіровоградський національний технічний університет

Використання імітаційного моделювання для підвищення ефективності управління роботи машинобудівного підприємства

Сучасне підприємство складається з великої кількості елементів з різноманітними зв'язками між ними. Разом з тим, воно є єдиним цілим, здатним до розвитку, тобто є складною динамічною системою. Дослідники відносять їх до класу погано організованих систем [1].

Складність керування ними призвела до необхідності застосування економічних інформаційних систем [1, 2]. Завдяки їх впровадженню вдалося покращити результати роботи підприємств, зменшити втрати робочого часу, обсяги незавершеного виробництва, покращити інші показники. Проте вирішені проблем відносяться до міжцехового рівня, а внутрішньоцехові проблеми в більшості навіть сучасних автоматизованих систем залишаються вирішеними незадовільно.

Чим більше невизначеність ходу виробництва, тим більшу роль відіграє механізм самоадаптації до змінних зовнішніх і внутрішніх факторів виробництва. Пристосування в операційному менеджменті здійснюється з допомогою календарно-планових нормативів. Частка підприємств з серійним характером виробництва неухильно зростає. Сучасне підприємство має складну виробничу структуру і в ньому поєднуються різні типи виробництва – заготівельне і оброблювальне виробництво організоване як серійне, а складальне – як крупносерійне або масове. Таке виробництво називають різнотипним. При організації операційного менеджменту серійного типу виробництва визначають такі календарно-планові нормативи: величину партії деталей, величину серії виробів, тривалість циклу обробки партії, періодичність та випередження запуску-випуску партії деталей. Основним нормативом, що дозволяє організувати ефективну роботу виробничого підрозділу, є оптимізований за певним критерієм календарний план-графік (КПГ) [4, 5, 6]. Досвід розробки і створення підсистем операційного менеджменту в рамках економічних інформаційних систем в країні і за кордоном підтверджує сказане [2].

Основною обліковою одиницею є деталі-операція, а основним нормативом – подетально-поопераційний план-графік. Це підтверджують і дослідження японських фахівців по управлінню, які розглядають одну з самих досконалих на даний момент часу систем операційного менеджменту – виробничу систему фірми “Тойота” [3, 4, 5]. Наведемо висловлювання японського фахівця С. Сінго: “Важливими концепціями у виробничій системі Тойоти є управління графіком робіт і управління навантаженням. Управління графіком забезпечує своєчасність виготовлення продукції. Управління навантаженням забезпечує саму можливість випуску продукції за рахунок підтримки балансу між виробничими можливостями і навантаженням” [3, стор. 151]. Побудова оптимальних календарних планів-графіків в даний час є складною і трудомісткою задачею. Є декілька груп методів побудови календарних план-графіків, відповідних тому або іншому критерію оптимальності: а) точні методи; б) приблизні методи. Вони трудомісткі і малоефективні. Серед наближених методів рішення задач календарного

планування є аналітико-пріоритетні методи. Особливість методів цієї групи полягає в використанні при вирішенні задачі математичної моделі, що будується виходячи з економіко-організаційної сутності задачі, а також алгоритмів, що враховують виробничі обмеження за допомогою ранжируваних за значущістю правил переваги (пріоритетів) [7, 8].

Існують різні типи функцій переваги – операційні, партійні, ресурсні, та спосіб застосування цих функцій – статичний, динамічний, прогнозний. Слід також розрізняти елементарне і комбіноване використання функцій переваги. Ускладнення функції переваги не завжди викликає відповідне або хоча б помітне підвищення її ефективності. Нерідко підсумок буває зворотним. Застосувати ці правила можна за допомогою мов імітаційного моделювання, наприклад, GPSS. Імітаційні моделі є важливим засобом аналізу. Це підкреслював Р. Шеннон: “Коли ставити експеримент на реальній системі дуже дорого і (чи) неможливо, часто може бути побудована модель, на якій необхідні експерименти можуть бути проведені з відносною легкістю і порівняно недорого....” [6, стор. 23-24].

Використовуючи імітаційні моделі алгоритмів, можна легко і швидко будувати декілька КПГ і відбирати найкращі для використання.

Список літератури

1. Месарович М., Мако Д., Такахара И. Теория иерархических многоуровневых систем / Пер с англ. – Мир, 1993. – 342 с.
2. Пономаренко В. С., Золотарьова І. О., Бутова Р. К., Плеханова Г. О. Інформаційні системи в економіці [Текст]: навч. посіб. / Харківський національний економічний університет. – Х.: ХНЕУ, 2011. – 175 с.
3. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. – 312 с.
4. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Пер. с англ. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. – 192 с.
5. Чейз Ричард Б. Производственный и операционный менеджмент / Ричард Б. Чейз, Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобс; пер с англ. – 8-е изд. – М.: Издательский дом “Вильяме”, 2001. – 704 с.
6. Шеннон Р. Имитационное моделирование систем – искусство и наука. – М.: Мир, 1978. – 418 с.
7. Hill A. V. The Encyclopedia of Operations Management: A Field Manual and Glossary of Operations Management Terms and Concepts. 2012. – Arthur V. Hill Published by Pearson Education, Inc.
8. S. Anil Kumar, N. Suresh. Priduction and operation management (with skill development, caselets and cases) second edition. – NewAge International (P) Ltd., Publishers. – 2008. – 271 p.

UDC 65.012.123:614.8.086

Dorenska A.O.,
assistant of labor economics and management department
Kirovohrad National Technical University

Methodical approaches to organisation of making administrative decisions by hazardous profession personnel

Today's amending living conditions enhance the number of specialized rescue services and hazardous professions (firemen, military men, emergency response specialists (rescuers), guards and guardians, law enforcers and others). Operating under extreme conditions involves high requirements to hazardous profession representatives. Such experts should be able to constantly monitor their health condition, be ready for quick decision-making, adequate assessment of the situation, as well as be able to lay down their life in case of emergency. This requires considerable mental effort and psychological resistance. Their skills and quick decision-making impact the outcome of their work and even life and health of other people.

As it is known, making decision process begins with a statement of the emergency situation and ends with choosing a solution, i. e. choosing an action that will address the problematic situation. The decision-making process is influenced by many different factors. The most important are the following: degree of the risk (there is always a possibility of making wrong or delayed decisions); the time (which is given for the decision-making, and often there is no opportunity to analyze all possible alternatives because of the lack of time); the degree of team support that is granted to the individual (it impacts the team's confidence and the quality of the decision implementation); personal qualities of a person who makes a decision (this is one of the most important factors, because regardless of how rational the decision-making model might be, the person who makes the decision should be responsible for it, thus he/she should be able to make effective decisions).

In addition to these factors emergency response specialists as well as their decision-making are directly impacted by operating conditions. In fact, the emergency response specialist is a person who was appropriately trained and certified, has the ability to and actually is involved into disaster response. Disaster response should be understood as actions in furtherance of searching, rescuing and protecting people, material assets and cultural values, and providing environmental protection in case of emergency situations. Emergency situation is a violation of the normal course of life and activities caused by accident, catastrophe, natural disaster or any other dangerous event that leads to death of people, causes on the facility or in the area any threats to people lives and health, and leads to the destruction of buildings, constructions, equipment and vehicles, causes breakdown of production or transport process, or scathes the environment [2].

Emergency response services of the Ministry of Emergencies of Ukraine are aimed to important social functions: warning, prevention and emergency response. Personnel of emergency response services operate during hydrometeorological, geological, natural or biological emergency situations, while locating at facilities that are chemically hazardous, fire hazardous, potentially explosive, hydrodynamic, and radiative. If we look at the working comfort zones, the emergency response service representatives are situated in the area of adverse conditions (psychological end point of safety perception) while perform their duties,

as well as in unfavorable conditions zone and unacceptable conditions zone (at the physiological capabilities end point) with a high probability of death and injury.

In the context of insufficient, intempestive or unreliable information all management and specialists of the majority of emergency response services should predict possible outcomes under different circumstances, including nature changes and changing degree of risk, when they evaluate alternatives and make decisions. Operating under conditions of incomplete, unclear, and unreliable information management and specialists of the most of emergency response services should assess alternatives and make decisions and at the same time predict possible outcomes in different circumstances and taking into account nature changes and the change in degree of risk. Figure 1 represents the classic version of the decision-making.

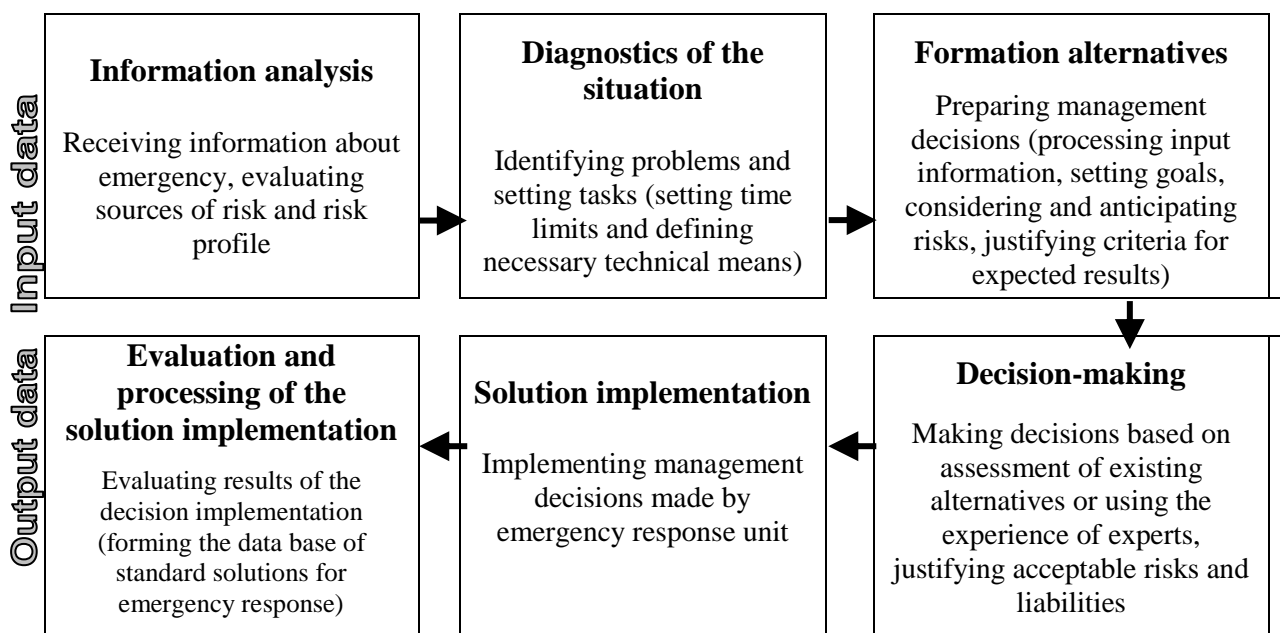


Figure 1 – Block schematic diagram of management decision-making during emergency response

Source: composed by the author.

The risk arises when decisions are made under conditions of uncertainty, strife, lack of professionalism and high risk. For hazardous profession personnel the danger is a stress factor that reflects individual’s understanding of the fact that some circumstances (fire, act of God, accident, disaster or the necessity to rescue affected people) may cause physical injury or psychological harm, provoke an accident resulting in injuries and possibly lead to death.

When faced with uncertainty, the head of emergency response unit can use various opportunities: 1) try to get additional relevant information and re-consider the issue taking it into account; 2) operate in accordance with past experience and intuition, and make assumptions regarding the probability of events.

To improve and optimize the process of making decisions by responders it’s proposed to use methodology for training to operate under hazardous and dangerous situations. It is based on emergency events and actions simulation model. Using this model during personnel trainings will allow emergency response service representatives to make decisions based on pre-simulated situations, that take into account acquired knowledge and experience. A functional block diagram of such a simulation model is shown on Figure 2.

Proposed model allows to generate adequate personnel behavior during emergencies, which begins with recognition of the situation as hazardous, origination of demands in efficient response, developing an adequate program of actions, and ends with making decisions to implement this program. But it should be noted that it is necessary to carry out continuous evaluation of the management decisions effectiveness, based on information and analytical support, which involves operational data collection and processing with the use of mathematical modeling.

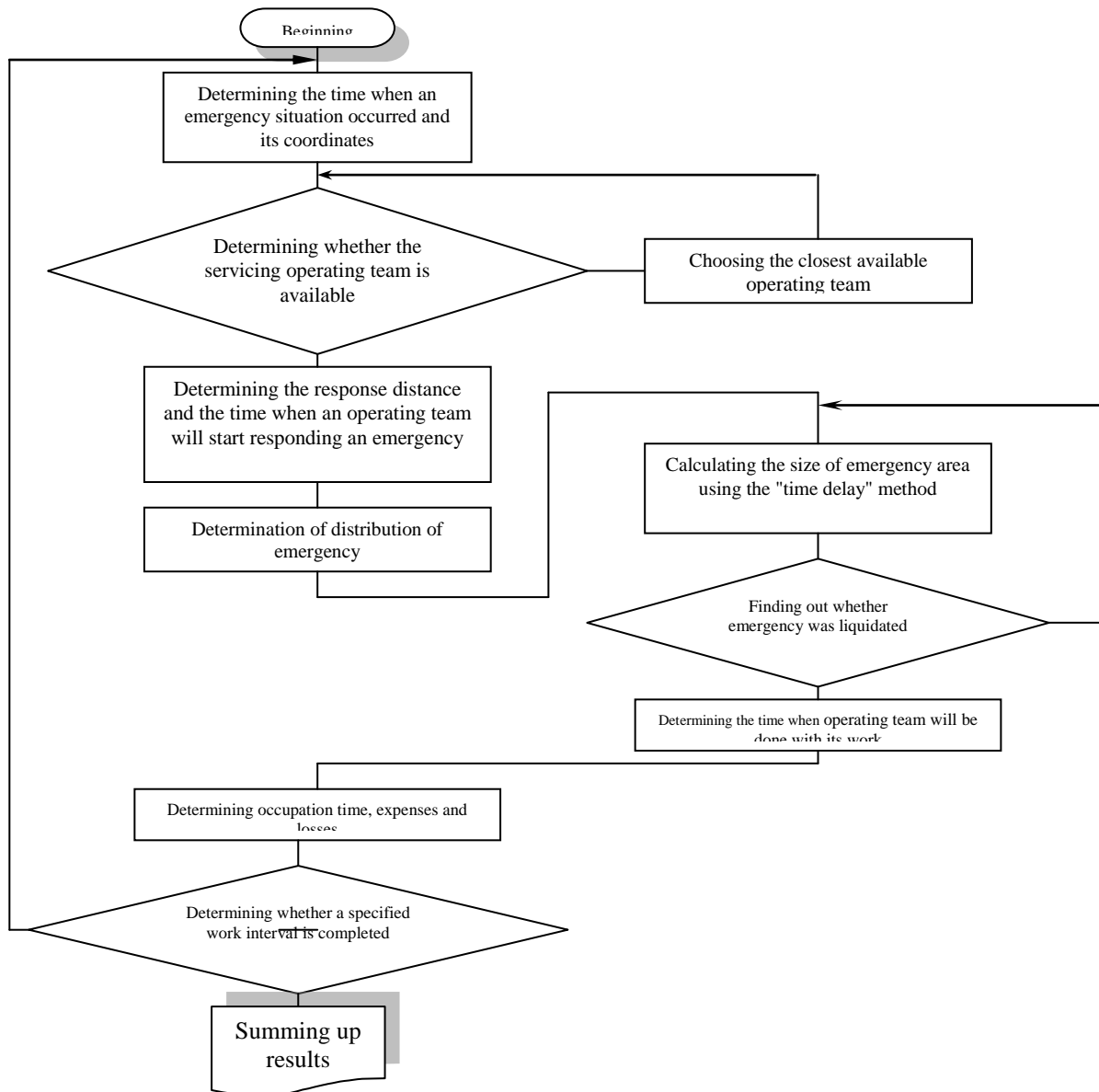


Figure 2 – Functional block diagram of a simulation model

Source: [1].

References

1. Kutsenko M.A., Alyeksieev A.G., Alyeksieeva O.S., Nakonechnyi V.V. (2014). Imitatsiyne modelyuvannya diyalnosti pidrozdiliv DSNS Ukrainy [Simulation modeling of the Ukrainian emergency service units activity]. *Pozhezhna bezpeka – Fire safety*, 24, pp. 85–92. Available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pb_2014_24_15.pdf [in Ukrainian].
2. Kodeks tsivilnogo zakhystu Ukrainy vid 15.01.2015 r. № 124-VIII zi zminamy ta dopovnennyamy [The civil protection code of Ukraine as of 01.15.2015, N124-VIII]. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5403-17> [in Ukrainian].

УДК 658

Журавльов В.М.

ст. викл. кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Взаємозв'язок: рівень товару – тип менеджменту

На різних етапах економічного зростання і розвитку людського суспільства використовувалися різні принципи управління працею, змінювалася управлінська парадигма. Це відбувалося насамперед тому, що змінювалася економіка, технологія виробництва, ступінь її усупільнення, спосіб об'єднання працівників у процесі виробництва, спосіб поєднання засобів виробництва з робочою силою, і, головне, змінювалася сама людина та вимоги до неї, як до учасника трудового процесу.

Для розуміння питання вибору типу менеджменту необхідно з'ясувати, які фактори впливають на цей вибір. Для виробничих підприємств таким головним фактором беззаперечно є товар, який ними виробляється. Відповідно запропонованої в роботі [1] чотирьохрівневої моделі товарів існує можливість встановлення логічних зв'язків між рівнем товару та типом менеджменту, за допомогою якого він розробляється.

Розглянемо взаємозв'язок: рівень товару – тип менеджменту. Аналіз методологічних особливостей кожного з типів менеджменту та характеристик відповідних рівнів товару дозволяє стверджувати, що може існувати і існує взаємозв'язок: рівень товару – тип менеджменту. А саме, розробка конкретного рівня товару потребує відповідного типу менеджменту:

1) Перший рівень товару – “основна вигода або послуга” може бути розробленим за допомогою прийомів традиційного менеджменту (будь-який по якості, оформленню і т.і. товар – “основна вигода або послуга” – розглядається як засіб задоволення потреб без диференціації інших властивостей і обставин такого задоволення потреби). Цей рівень товару розробляється в межах традиційного менеджменту. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими та конструкторсько-технологічними роботами, які стосуються безпосередньо товару.

2) Другий рівень товару, на якому товар розглядається як система, яка має сукупність складових (властивості, якість, зовнішнє оформлення, марочну назву, упаковку, безпеку), потребує застосування системного менеджменту. Цей рівень товару розробляється за допомогою системного менеджменту. Традиційний менеджмент на цьому рівні не ефективний, тому що не містить в собі методичних елементів, необхідних для дослідження та аналізу товару як системи, яка має перераховані складові. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, виробничими процесами, які стосуються безпосередньо товару.

3) Третій рівень товару (поставка і кредитування, монтаж, гарантія, після продажне обслуговування) може бути розроблений із застосуванням ситуаційного менеджменту. Це пов'язано з тим, що третій рівень товару вмістить: поставки і кредитування, монтаж, гарантію, після продажне обслуговування, таким чином відображає ситуацію навкруги товару (в тому числі і конкурентну ситуацію на конкретному ринку, а також ситуацію всередині організаційно-виробничої системи) на конкретний період часу. При цьому менеджмент концентрується на управлінні

науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, виробничими процесами в області навчання, тренінгу і технічного обслуговування товару; фінансового менеджменту циклу робіт “розробка – виробництво – збут”, а при лізингу товару – і циклу робіт “розробка – виробництво – збут – експлуатація”.

4) Четвертий рівень товару характеризує безпеку і наслідки використання товару, в тому числі і в далекій перспективі, витрати природних ресурсів на виготовлення, експлуатацію і утилізацію товару, можливість збереження природних ресурсів суспільства за рахунок модифікації товару. Розробка цього рівня товару може відбуватися в межах соціально-етичного менеджменту. При цьому менеджмент концентрується на управлінні науково-дослідницькими, конструкторсько-технологічними роботами, фінансовими відношеннями при розробці, виробництві, монтажу, експлуатації, утилізації або модифікації товару.

В наш час конкуренція на ринках розвинутих країн відбувається на третьому рівні товару. Швидке погіршення стану зовнішнього середовища, в якому живе людина, приводить до актуалізації прийняття спеціальних заходів по збереженню цього середовища. Людству необхідно, з метою самозбереження, впроваджувати методики аналізу і використовувати під час оцінки товарів його четвертий рівень – рівень безпеки і екологічних витрат і віддавати перевагу товарам з більш високою оцінкою на цьому рівні.

Список літератури

1. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование – планирование. Теория проектирования экспериментов./ В.В. Глущенко, И.И. Глущенко – г. Железнодорожный. Моск. обл.: ТОО НПЦ “Крылья”, 1997. – 400с.
2. Ламбен Ж.Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок / Пер. с англ. Под ред. В.Б. Колчанова – СПб.: Питер, 2004.
3. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка / Под общ. ред. Н. П. Тихомирова – М.: Издательство “Экзамен”, 2003. – 320 с.

УДК 65:330.1

Корнєєва Т. С.,

асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Залежність ефективності праці від стану використання основного капіталу на машинобудівних підприємствах

У дослідженні категорій “Основний капітал (ОК)” і “Ефективність праці (ЕП)” науковцями здійснена дуже велика робота і отримані суттєві результати. Але нові умови постіндустріального розвитку економіки, в яких працюють машинобудівні підприємства України, вимагають окремого дослідження впливу на ефективність праці: структури ОК, його стану, використання та відтворення, рівня інтелектуалізації, структури інвестицій в ОК і їх інтелектуалізації. Тому, постає об’єктивна необхідність у нових підходах до економічного аналізу ефективності праці підприємств. Це, в свою чергу, посприяло формуванню методології та методики визначення рейтингу впливу чинників стану використання основного капіталу на ефективність праці машинобудівних підприємств.

Таким чином, недостатнє вивчення питань залежності ефективності праці від стану використання основного капіталу на машинобудівних підприємствах обумовило вибір теми роботи, мету, завдання та основні напрями дослідження.

Мета роботи – теоретичне обґрунтування та розробка методики визначення рейтингу впливу чинників стану використання основного капіталу на ефективність праці машинобудівних підприємств.

У роботі досліджено вплив на ефективність праці структури, стану, руху, інтелектуалізації ОК, структури інвестицій в ОК; встановлено взаємозв’язок ефективності праці та інших показників економічної ефективності роботи машинобудівних підприємств; розроблено методику визначення раціональних показників стану, використання та відтворення ОК за рахунок удосконалення його структури, які забезпечують підвищення продуктивності праці на підприємствах машинобудівного комплексу. Серед показників ефективності праці вибрано продуктивність праці (y_1), а саме середньогодинний виробіток одного працівника, який визначено як відношення виробленої продукції (тис.грн.) до відпрацьованого робочого часу (людино-годин) і середньогодинну додану вартість одного працівника (y_2), яку визначено як відношення витрат на оплату праці, відрахувань на соціальні заходи, амортизацію і валового прибутку (тис.грн.) до відпрацьованого робочого часу (людино-годин).

Розглянута схема механізму взаємодії основного капіталу і ефективності праці. Основний капітал представлено як чорний ящик (за Норбертом Вінером) [1]. Входи (X) – чинники, які визначають значення виходів (y_i) – функціонал, цільова функція, критерій якості, параметр оптимізації – синоніми ефективності роботи підприємства.

Чинники – структура основного капіталу, його стан, використання та відтворення, рівень інтелектуалізації, структура інвестицій в ОК і їх інтелектуалізація – по різному впливають на ефективність праці. Рівень впливу повинен бути визначений у числовому виразі.

Уведено поняття коефіцієнта рейтингу чинника (КРЧ) [3, 4], яким може бути коефіцієнт при чиннику $X_i(B_i = tg\varphi_i)$ лінійної моделі: функціонал (ефективність праці) – чинник (X). Чим більший кут між лінеаризованим функціоналом (y_i) і абсцисою φ_i , тим стрімкіше зростають показники ефективності праці при зміні величини чинника. По суті B_i є критерієм значимості чинника X_i . В результаті це уможливило пріоритетне керування чинниками стану використання основного капіталу з метою підвищення ефективності праці.

Найбільш впливовим є чинник X_4 – “Питома вага машин і обладнання з ЧПК у загальній вартості машин і обладнання” ($K_{4,y_1} = 316,404$ і $K_{4,y_2} = 197,353$), далі за рейтингом чинник X_3 – “Питома вага машин і обладнання з ЧПК у загальній кількості машин і обладнання”. КРЧ X_4 більший КРЧ X_3 , оскільки питома вага машин і обладнання з ЧПК у загальній вартості машин і обладнання значно більша ніж питома вага машин і обладнання з ЧПК у загальній кількості машин і обладнання. КРЧ X_5 – “Середній вік обладнання” має від’ємне значення. Це очевидно, оскільки вік обладнання визначає його зношеність і негативно впливає на ефективність праці.

Подальший рейтинг чинників має такий порядок: X_9 – “Машиноозброєність” ($K_{9,y_1} = 256,589$ і $K_{9,y_2} = 159,433$); X_8 – “Техноозброєність” ($K_{8,y_1} = 216,338$ і $K_{8,y_2} = 134,782$). Такий порядок пояснюється тим, що машиноозброєність і техноозброєність визначають кількість і якість технологічного обладнання, яке безпосередньо використовується у виробництві. Коефіцієнт оновлення, накопичений, X_{11} з $K_{11,y_1} = 97,829$ і $K_{11,y_2} = 61,123$ займає невисоке місце, хоча є показником, який відображає величину основних засобів, які добавилися до кругообігу коштів підприємства, до загальної кількості основних засобів на цьому підприємстві і характеризує ефективність їх відтворення і є наслідком інтенсивного використання діючих основних засобів підприємства. Пояснити це можна тим, що у досліджуваний період оновлення було недостатнім і коефіцієнт склав у середньому 11,5%. Це свідчить про нагальну необхідність оновлення основних засобів, особливо їх активної частини. КРЧ X_{10} “Інтелектуалізація основного капіталу” – відношення нематеріальних активів до основного капіталу склав $K_{10,y_1} = 89,737$ і $K_{10,y_2} = 56,711$. Цей рейтинг досить високий, зважаючи на дуже малі значення коефіцієнтів інтелектуалізації основного капіталу: $X_{10} = (0,204-1,248\%)$. В той же час експерти вважають, що інтелектуалізація основного капіталу у високотехнологічних компаніях повинна знаходитися в межах 83-86%.

Особливий інтерес викликає результат щодо КРЧ X_6 “Середній вік обладнання з ЧПК” з $K_{6,y_1} = 4,883$ і $K_{6,y_2} = 2,962$, оскільки значення коефіцієнтів мають знак плюс. В той же час для чинника X_5 “Середній вік обладнання” коефіцієнти K_5 – від’ємні. Цей результат свідчить про те, що обладнання з ЧПК нове і подальша його експлуатація у досліджуваний період не знизила його технологічних якостей, продуктивності. Величина чинника X_2 “Питома вага машин і обладнання у активній частині ОК” протягом досліджуваного періоду практично не змінювалася, а чинник X_1 “Питома вага активної частини ОК” – зменшувалася. Тому КРЧ $K_{2,y_1} = 4,261$ і $K_{2,y_2} = 2,517$; КРЧ $K_{1,y_1} = 3,473$ і $K_{1,y_2} = 2,266$ мають відносно малі значення, оскільки розроблена методика дозволяє об’єктивно визначати КРЧ у форматі динаміки змін чинників [4].

Проведені дослідження згідно розробленої методики дозволяють визначити коефіцієнти рейтингу впливу чинників стану використання основного капіталу на ефективність праці. В результаті це уможливило пріоритетне керування такими чинниками з метою підвищення ефективності праці. У подальшому, як розвиток викладеної методики, доцільно розробити алгоритми розв’язання оптимізаційних компромісних нелінійних задач для кількох показників (функціоналів) економічної ефективності роботи підприємства.

Список літератури

1. Винер Н. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. / Н. Винер / Пер. с англ. И. В. Соловьева и Г. Н. Поварова; Под ред. Г. Н. Поварова. – 2-е издание. – М.: Наука; Главная редакция изданий для зарубежных стран, 1983. – 344 с.
2. Говорушко Т. А. Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу: монографія / Т. А. Говорушко, Н. І. Климаш. – К.: Логос, 2013. – 204 с.
3. Корнеева Т. С. Исследование влияния факторов развития национальной экономики Украины на эффективность труда / Т. С. Корнеева // *Administrarea Publică. Academia de Administrare Publică*. – 2015. – iulie - septembrie nr. 3 (87). – С. 108-114 // Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/2183>.
4. Корнеева Т. С. Методика визначення рейтингу впливу чинників розвитку підприємства на ефективність праці / Т. С. Корнеева // *Актуальні проблеми економіки. – Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці*. – 2016. – №4 (178). – С. 368-385 // Режим доступу: <http://economics.net/downloads.html>.

УДК 65.012.7

Котковський Р.В.,

аспірант

Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Завдання обліково-аналітичного забезпечення в системі управління підприємством

Значимість обліково-аналітичної системи в прийнятті науково обґрунтованих управлінських рішень в умовах швидко мінливого зовнішнього середовища, невизначеності поведінки господарюючих суб'єктів ринку істотно зростає і залежить від якості обліково-звітного простору.

Сучасні економічні відносини, в яких функціонують підприємства, настійно вимагають використання ефективних управлінських технологій, що сприяють збереженню їх фінансової стійкості і платоспроможності. У такій ситуації ухвалення управлінського рішення як тактичного, так і стратегічного характеру має базуватися на достовірній оперативній інформації в необхідних аналітичних розрізах, забезпечити яку традиційна система бухгалтерського обліку не може [1].

Проблемам розвитку теорії та методології формування обліково-аналітичного забезпечення процесу управління підприємством присвячені роботи як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, таких як: М. І. Баканов, І. А. Бланк, І. Н. Богатая, С. М. Галузіна, А. Н. Кузьмінський, О. В. Пархоменко, В. І. Ткач, А. А. Томпсон, А. А. Пилипенко та ін.

Обліково-аналітичне забезпечення дозволяє ефективно реалізувати основні функції управління, під якими розуміють відокремлені напрями управлінської діяльності, що відрізняються за видами та обсягами управлінської праці, а також термінів їх виконання. Конкретний зміст і послідовність даних видів управлінської діяльності визначається різними авторами неоднозначно, але основними функціями управління визначені такі взаємопов'язані елементи (етапи, блоки єдиного процесу управління) – бухгалтерський облік і звітність, контроль і регулювання, аналіз і планування, що представляють собою процес безперервних, взаємопов'язаних дій, які утворюють замкнутий цикл управління [2].

На базі означених функцій можна визначити й основні завдання обліково-аналітичної системи управління підприємством [3]:

1. Надання інформаційної підтримки у прийнятті управлінських рішень. Ефективну інформаційно-аналітичну підтримку прийняття управлінських рішень в інтересах стійкого розвитку підприємства здатні забезпечити системи автоматизації аналітичної і прогностичної діяльності фахівців підприємства, що організують процеси збору, збереження та обробки інформації. Інформаційно-аналітична діяльність покликана забезпечити інформаційні потреби суспільства за допомогою аналітичних та інформаційних технологій, за рахунок переробки вихідної інформації й одержання якісно нового знання.

2. Здійснення аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства в цілому та в різних аналітичних розрізах (за структурними підрозділами, бізнес-одинацями тощо). Економічна ефективність є однією з ключових категорій, яка пов'язана з досягненням мети розвитку підприємства. Проблема оцінки та розробки засобів підвищення економічної ефективності підприємств полягає в досягненні найкращих

фінансових результатів за умови найбільш повного використання всіх наявних ресурсів.

3. Контроль і планування економічної ефективності діяльності підприємства. Процес планування та оцінки ефективності господарської діяльності має бути насамперед тісно пов'язаним з економічними умовами господарювання, відображенням яких у відповідних системах показників стає утворення збалансованого набору індикаторів, що характеризує стан протікання усіх стадій відтворювального циклу, маркетингово-збутові та фінансові аспекти прийняття та реалізації управлінських рішень, а також закономірності циклічності динаміки розвитку підприємства.

4. Обґрунтування пріоритетних напрямів розвитку. Реалізація пріоритетних напрямів розвитку підприємства сприятиме його прискореному розвитку, ефективному використанню його потенційних можливостей, перетворенню його на дієвий механізм розв'язання економічних і соціальних проблем, структурній перебудові економіки, зменшенню рівню тіньового обороту, збільшенню внеску підприємств в економіку України, зміцненню економічної бази регіонів, позитивному впливу на вирішення проблем безробіття, насиченню вітчизняного ринку товарами та послугами.

Отже, обліково-аналітична система на підприємстві організовується для забезпечення зовнішніх і внутрішніх споживачів інформацією, достатньою для прийняття ефективних управлінських рішень в умовах невизначеності конкурентного середовища. При цьому необхідні ідентифікація інформаційних потреб з метою встановлення конкретних вимог користувачів обліково-звітної інформацією, включення їх в процес формування системи менеджменту якості обліково-звітного простору і вдосконалення механізму зворотного зв'язку, що дозволяє визначати ступінь задоволеності користувачів інформації. Задоволеність користувачів обліково-звітної інформацією, на нашу думку, необхідно розглядати як важливий фактор в системі мотивації облікових працівників і як один з основних показників ефективності і результативності обліково-аналітичної системи господарюючого суб'єкта.

Список літератури

1. Калущая, Н. А. Учетно-аналитическое обеспечение в системе управления организацией / Н. А. Калущая // Молодой ученый. – 2013. – №6. – С. 341-344.
2. Рожелюк, В. М., Денчук П. Н. Концептуальні основи обліково-аналітичного забезпечення системи менеджменту підприємства / В. М. Рожелюк, П. Н. Денчук // Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – №1. – 2013. – С. 270-274.
3. Волошук, Л. О. Обліково-аналітичне забезпечення управління інноваційним розвитком підприємства / Л. О. Волошук // Праці Одеського політехнічного університету. – 2011. – № 2. – С. 329-334.

УДК 65.012.27 : 339.138

Мартиненко Д.О.,
аспірант
Класичний приватний університет

Особливості маркетингового планування на вітчизняному підприємстві в сучасних умовах

Маркетингове планування в сучасних умовах є одним з найважливіших елементів концепції управління підприємством. Воно використовується для підвищення ефективності існуючої на підприємстві управлінської системи, дозволяє складати реальні програми виробництва і реалізації, швидше реагувати на зміни, що відбуваються на ринку, і створює істотні переваги в конкурентній боротьбі.

У процесі планування маркетингу, як і при плануванні в цілому при управлінні підприємством, використовуються три основні підходи:

- планування “зверху-вниз”;
- планування “знизу-вгору”;
- планування “мета вниз-план уверх”.

Слід мати на увазі, що в процесі плануванні повинні враховуватися структура плану, послідовність його розробки, а також види стратегій маркетингової діяльності. При цьому приймаються до уваги поточне положення підприємства, його майбутню орієнтацію і розподіл ресурсів.

У сучасних умовах планування маркетингу на вітчизняних підприємствах здійснюється по-різному, залежно від:

- змісту плану;
- тривалості горизонту планування;
- послідовності розробки плану;
- організації планування.

Так, діапазон змісту плану маркетингу для різних підприємств різний: іноді він лише трохи ширше за план діяльності відділу збуту. На іншому полюсі – план маркетингу, заснований на щонайширшому розгляді стратегії бізнесу [2]. Він може включати в свій склад мети і програми виконання деяких не маркетингових функцій (дослідження і розробки, виробництво продукції та інші).

Як свідчать результати проведених досліджень, часто план виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому заснований на плані маркетингу. Його розробка є початком планування всієї решти функцій бізнесу: виробництва, НІОКР, фінансів, трудових ресурсів, основних фондів і інших. Слід зазначити, що на більшості вітчизняних підприємств незалежно від використовуваного типу плану маркетингової діяльності його розробці передують розробка плану діяльності підприємства в цілому. В даному випадку маркетинг є тільки частиною, хоч і дуже важливою, в системі планів підприємства [5]. Інші гілки в системі управління підприємством – це плани виробництва, досліджень і розробок, фінансів, кадрової діяльності тощо.

Процес планування маркетингом у системі управління підприємством зорієнтований на рішення задач дії на рівень, тимчасові рамки і структуру попиту так, щоб підприємство досягло поставленої мети [4]. Саме маркетингове планування повинно бути направлено на управління попитом, що здійснюється за допомогою

проведення маркетингових досліджень, реалізації планів і контролю та планування процесу реалізації продукції на ринку.

Щоб підприємство вижило в зовнішньому середовищі, не втратило своїх ринкових позицій і мало можливість розширювати ринкову нішу як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринку, необхідне використання такої моделі формування стратегії підприємства, яка включала б характеристики планової і підприємницької моделей, а також досвіду формування стратегії. Згідно проведеному вивченню вищих керівників підприємств, стратегічне планування в системі управління все тісніше ув'язується з маркетингом.

Як свідчить зарубіжний досвід майбутнє вітчизняних підприємств швидше за все належатиме маркетингу і спробам захопити велику частку явно обмеженого ринку. У цих умовах керівництво, визначаючи роль маркетингу, повинно враховувати його важливість, встановлювати його функції і вбудовувати його в загальну схему управління підприємством. Для реалізації своїх функцій служба маркетингу повинна визначати кращий спосіб досягнення стратегічної мети для кожного підрозділу підприємства, допомагати проводити оцінку потенціал кожної господарської одиниці і встановлювати цілі для кожної з них.

З метою створення та проведення в дію оптимального маркетингового комплексу підприємство повинне проводити аналіз маркетингової інформації, формування стратегії розвитку підприємства, планування маркетингу, організацію служби маркетингу і маркетинговий контроль. За допомогою цих дій воно стежить за маркетинговим середовищем і пристосовується до її змін.

Таким чином, ефективне маркетингове планування можливо лише в нерозривному зв'язку із загальною системою планування в системі управління діяльністю підприємства. Маркетинговий план виступає своєрідним пропусковим пунктом, минувши який, можливо планувати інші бізнес-завдання підприємства (план закупівлі сировини і матеріалів, план виробництва продукції та інші) з мінімальними погрішностями. При цьому відповідність процесу формування маркетингового плану сучасній системі управління підприємством приводить до зміни організації маркетингу: від концепції управління маркетингом (вдосконалення виробництва, продукту, інтенсифікації комерційних зусиль) до концепції маркетингового управління, що дозволяє йому забезпечувати успішне досягнення поставленої мети.

Список літератури

1. Стратегічний маркетинг: монографія // М. Н. Ковальов. – М.: Тетра Системс, 2010. – 327 с.
2. Котлер Ф., Андреасен А. Р. Стратегический маркетинг некоммерческих организаций: монографія // Ф. Котлер, А. Р. Андреасен. – Ростов-на-Дону: “Феникс”, 2007. – 456 с.
3. Семенов А.Г. Розвіток стратегічного управління в акціонерних товариствах: монографія // А. Г. Семенов. – Запоріжжя: ГУ ЗІДМУ, 2014. – 520 с.
4. Семенов І. В. Стратегічний маркетинг у формуванні конкурентних переваг / І. В. Семенов // Маркетинг. – 2013. – С.56-61.
5. Трансформація механізмів управління і механізми господарювання: монографія // Під ред. проф. Ф. В. Зінов'єва і В. Е. Реутова. – Сімферополь: Фенікс, 2012. – 200 с.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОГО МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

УДК 336.143.2

Manole Tatiana,
Doctor of Economic Sciences
Technical University of Moldova, Chisinau, Moldova

Theoretical Foundation and Practical Conclusion About New Administrative-Territorial Budgeting System In The Republic Of Moldova

Public finance management is an integral part of overall economic management. Public finance management is one of the pillars of general economic management. The important place it occupies in the context of public finance management determined that it is the main tool to promote fiscal policy, together with other financial policies, underpinning growth and sustainable development of the national economy. In order to ensure sustainability of public finances, budgetary discipline and fiscal consolidation and ensure the efficient and transparent management of public finances, the Moldovan Parliament approved the Law on public finances and budget-tax responsibility (MO of RM, no. 206-208 from July 21, 2014) [1, 2].

The new law on local public finance meant an essential reform in elaboration of administrative-territorial budgeting, a new system for calculating the general transfers (equalization), raising the accountability of local government in strengthening local autonomy and fiscal decentralization.

The aim of this paper is to compare the new system with the old system in order to see the advantages of the new administrative-territorial budgeting system need.

In today's world there is no "pure" forms of government, and all of their formal attributes ("unitary", "federation", "democracy", "authoritarian", etc.), essentially, are a little reflection of reality. The term "federalism" is derived from the Latin "foedus" – "union, treaty", and in the broadest sense of the word describes the association of economic entities on the principles of federation, ie, while maintaining a degree of independence.

Althusius J. [4], Montesquieu Sh. L. [5], Proudhon P.-J. [6], Madison G., Jay J. and Hamilton A. contributed to the development of the theory of a federal polity.

Methodological basis of the implementation of the state functions as the central institution of the national economic system, are related to the theory of public finance as part of the general theory of the economy of the public sector [7].

In contrast to the public finances, the subject of which are traditionally the tax revenues of the budget, the theory of public economics is more general, including, aside from the theory of taxation, also the theory of public (budgetary) expenditure and the theoretical basis of intergovernmental relations (distribution of income and expenses between the budgets of different levels) Wicksell J. G. K. [8], Lindahl E. R. [9]. Later, in the works of Samuelson P. the interpretation of the state budget as a mechanism for the redistribution of the national income of the company for the purpose of financing the production of public goods was formed [10]. Further development of the problem of calculating the efficiency of the use of

budgetary resources of the state received in the writings of Pareto W., Lipsey R., Lancaster K. [11]. According to the views of these authors, the most important element of the structure of government (public, communal) finance is a multilevel budgetary system and the main characteristic of the latter is a complicated budget structure and the nature of fiscal relations between different levels of government.

The points of the theory and methodology of municipal finance, financial and budgetary foundations of the municipalities were investigated by well-known scientists, theorists of fiscal federalism Tiebout Ch. [12], Musgrave [13], Oates W. [14]. The problems of the formation and development of the revenue base of local budgets, including in the context of inter-budgetary relations and their role in the development of national economies of foreign countries are reflected in the works of Bird R. M., Wallich [15], Boadway R., Hobson T. [16]. The determination of the income sources of the budget, the tax potential as the object of study is seen in the writings of Barro R. J., Sala-i-Martin X. [17 C.], Slack E. [18], Navratil F. J. [19].

The significant contribution to the study of the peculiarities of the budgetary management of the economy was made by the researchers such as Brue S. L. [20], Smith A. [21], Ricardo D. [22], Mill J. S. [23] Petty W. [24], and Marshall [25]. The classic works on the problems of the budgetary control belong to Keynes J. M. [26], Hicks J. R. [27], and Mitchel W. C [28]. The problems of the budget federalism in conjunction with financial and macroeconomic subsystems of the national economy, are considering their efficiency in their work Allais M. F. C. [29], Albert M. [30], Buchanan J. [31], Galbraith J. K. [32], Domar E. [33], Koslowski P. [34], Cournot A. [35], Lerner A. [36], Eucken W. [37], Pareto W. [38], Fisher I. [39], Friedman M. [40], von Hayek F. A. [41], Hansen A. H. [42], Arrow K. J. [43]. The publication takes into account the fundamental approaches of experts on the development of the budget federalism in the United States as Shick A. [44], Zimmerman J. F. [45], and Peters B. G. [46].

The federal structure, being a complex and multifaceted phenomenon, has generated and still generates and creates a lot of debate and controversy. The American federalism aims to the exception of the separatism and the strengthening of the federal authorities. As for European federalism, it, on the contrary, considers the strengthening of the center as a threat to the independence of the federation subjects. In XX century the concept of “federalism” and “federation” gain even more popularity, and the type of the federal state structure is approved in many countries.

Summarizing the results of the analysis of the impact of the new system of budget resources management in Moldova, we can draw the following conclusions:

1. We agree that failure to reform financial decentralization, lack of local levers to influence on the collection of local taxes have a negative impact on revenue growth. It's not consolidated the local autonomy. We propose that tax collector to be assigned as tax inspector.

2. If the old system calculated costs according to the medium-term expenditure framework (MTEF), developed by the Government, taking into account inflation, the gradual increase in wages, raising prices and other changes in the economic and financial impact, when in the new system these provisions are not adjusted and therefore have a negative impact on revenues of ATU of first level.

3. We believe that administrative-territorial units of the first level should be returned to the breakdown of VAT. It is worth mentioning that since budgets of first level do not provide a percentage breakdown of the toll to repair local roads would be welcome to revisit this way the Tax Code and the state budget because tax landscaping and has little value and does not allow maintenance of local roads. This would increase autonomous revenues and would raise the level of self-financing and create real conditions for financial autonomy.

4. An important issue is the tax (duty) on local natural resources. This tax is an income for ATU of level II. The fact that, often, natural resources within the ATU territory of first level, for example quarry, yet is managed by ATU of second level, which leads to the misuse of public goods.

5. The new system stimulates the LPA to supplement income because they remain available to APL and can be used as decisions of local councils. The quality of public services can also be improved. But for this must be solved a problem of principle – all public property that is within the ATU must be managed by it. Otherwise, is reduced the interest and the LPA stimulus to promote efficient financial and administrative management.

6. Some local governments propose to introduce a single tax in agriculture. The idea of introducing flat tax of about 3.1 lei would strengthen local taxes. This would streamline the tax administration at the local level.

7. On the territory of LPA are located buildings that provide services to the population (eg Post of Moldova, Moldtelecom, Electrical networks, etc.). In these cases should be reviewed land tax and rent payment, if applicable. It is not real to pay only for used surface. LPA should have the right to charge payment for the commercialization of goods. Even if the building is at balance of city hall, but any commercial activity should be subject to local tax on commercial objects placement. For all must pay.

8. The land belongs 100% to the city hall, but buildings located on these lands belong to Ltd. Therefore, these lands should be privatized under construction at market price.

9. In other places it is stressed that there are irregularities in the bookkeeping of small and medium enterprises (SMEs): is not kept the number of employees, and in this way is not known precisely the earned income. All these are losses in local government revenues. It must be a transparent collaboration between local governments and the territorial state tax inspectorates.

10. An important source of income in many places is patenting activity – owners of tractors. It mentions the need for territorial cooperation with SFI to convince the owners of tractors to practice an entrepreneurial activity based on patent.

Activities planned for the future will contribute to opening of new jobs, to supplement the local budget. In conclusion we can mention that the new system of budgeting administrative-territorial units is a sure step towards strengthening local financial autonomy.

References

1. Decision of the Government of the Republic Moldova of August 6, 2013 N 573 “On approval of the “Development strategy of the management of public finances 2013-2020”. (2013, 9 August). *Monitorul Oficial – Official Monitoring*, 173-176.
2. The law of the Republic Moldova of July 25, 2013 N 181 “On the public finances and the budget of the tax liability”. (2013, 08 August). *Monitorul Oficial – Official Monitoring*, 223-230.
3. The law of the Republic Moldova of November 01, 2013 N 267 “On amendments and additions to some legislative acts”. (2013, 22 November). *Monitorul Oficial – Official Monitoring*, 262-267.
4. Althusius J. (1603). *Politica. Methodice digesta et exemplis sacris et profanis illustrata, cui in fine adjuncta est oratio panecyric* [Political. Methodically digested and illustrated by the examples of the sacred and the profane, to which an expression is at the end of adjuncta panecyric]. Herborn: Christophorus Corvinus [in Latin].
5. Montesquieu Sh. L. (1748). *De l'esprit des lois* [The Spirit of the Laws (volume 1 and volume 2)] N.p. Originally published anonymously. Crowder, Wark, and Payne, 1777. Trans. Thomas Nugent (1750). Rev. J. V. Prichard. London: Based on a public domain edition published in 1914 by G. Bell & Sons, Ltd.. Rendered into HTML and text by Jon Roland of The Constitution Society. Accessed May 16, 2007.
6. Proudhon P.-J. (1863). *Du principe Fédératif* [Principle of Federation]. Paris: E. Dentu. [in France].
7. Brown C., Jackson M. (1990). *Public Sector Economics*. (4th ed.) Oxford: Blackwell Publishers.
8. Wicksell K. (1965) *Interest and Prices. A stude of the causes regulating the value of money*. N.Y.: Augustus M. Kelley Publishers.
9. Lindahl E. R. (1935) *The Problem of Balancing the Budget*. – *Ekonomisk Tidskrift*, Swedish Journal of

Economics (Scand. J. Econ).

10. Samuelson P. (1954). *The Pure Theory of Public Expenditure*. – *J. of Political Economy*, 56, 496-505.
11. Lipsey R. and Lancaster K. (1956). *The general theory of Second Best*. – *Review of Economic Studies*, 24, 11-32.
12. Tiebout Ch. (1956). *A Pure Theory of Local Expenditures*. – *Journal of Political Economy*, 64, 416-424.
13. Musgrave R. (1959). *The Theory of Public Finance*. N. Y.: McGraw-Hill.
14. Oates W. (1972). *Fiscal Federalism*. N. Y.: Harcourt, Brace, Jovanovich.
15. Bird, R. M., and C. Wallich (1993). *Fiscal Decentralization and Intergovernmental Relations in Transition Economies*. Washington, D.C.: World Bank Policy Research Working Papers 1122.
16. Boadway, R., and T. Hobson. (1993). *Intergovernmental Fiscal Relations in Canada*. Toronto: Canadian Tax Foundation, Canadian Tax Paper 96.
17. Barro, R. J.; Sala-i-Martin, X. (2003). *Economic growth* (2nd ed.). Massachusetts: MIT Press.
18. Slack E. (2001). *Fiscal Aspects of Alternative Methods of Governing Large Metropolitan Areas*. Washington, D.C.: World Bank Institute.
19. Navratil F. J. (1984). *Review of Studies in Public Regulation*. G. Fromm (Ed.); *Economics & Finance*. Retrived from: http://works.bepress.com/frank_navratil/1.
20. Brue S. L., McConnell C. R., Flynn S. M. (2013). *Essentials of Economics* (3rd ed.). N.Y.: McGraw-Hill Higher Education.
21. Smith, A. (1778). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations 2* (2 ed.). London: W. Strahan.
22. Ricardo, D. (1817). *Principles of Political Economy and Taxation, vol. 1, p. 6*. Sraffa (Ed.); *The Works and Correspondence of David Ricardo*, 10 vol. (1951– 55). Cambridge: Cambridge University Press.
23. Mill, J. S. (1848). *Principles of Political Economy with Some of their Applications to Social Philosophy*. London: John W. Parker.
24. Petty W. (1662). *A Treatise of Taxes & Contributions*. London: Angel, 1662.
25. Marshall A., Guillebaud C. (1961). *Principles of economics*. L., N.Y.: Macmillan for the Royal Economic Society (Great Britain).
26. Keynes J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Palgrave Macmillan.
27. Hicks J. R. (1946). *Value and Capital: An Inquiry into Some Fundamental Principles of Economic Theory* (2nd ed.). London: Clarendon Press.
28. Mitchel W. C. (1930). *History of the Greenback*. Chicago: University of Chicago Press.
29. Allais M. F. Ch. (1990). *Pour la réforme de la fiscalité: repenser les vérités établies [For tax reform: rethink the established truths]*. Paris: Clément Juglar [in France].
30. Michel A. (1991). *Capitalisme contre capitalisme [Capitalism against Capitalism]*. Paris: Seuil [in France].
31. Buchanan Jr. J. McGill. (1999). *The Logical Foundations of Constitutional Liberty*. V. 1. Collected Indianapolis: Liberty Fund.
32. Galbraith J. K. (1987). *A History of Economics: The Past as the Present*. London: H.Hamilton.
33. Domar E. (1957). *Essays in the Theory of Economic Growth*. New York: Oxford University Press.
34. Koslowski P. (1990). *Der soziale Staat der Postmoderne. Ethische Grundlagen der Sozialpolitik und Reform der Sozialversicherung [Postmodern social state. Ethic basics of social politic and reform for social insurance]*. Christoph Sachße und H. Tristam Engelhardt (Hrsg.): Sicherheit und Freiheit. Zur Ethik des Wohlfahrtsstaates. Frankfurt: Suhrkamp.
35. Coournot A. (1897). *Researches into the mathematical Principles of the Theory of Wealth*. Translated by Nathaniel T. Bacon. New York: Macmillan.
36. Lerner A. P. (1943). Functional Finance and the Federal Debt. *Social Research*, 10(1), 38–51.
37. Eucken W. (1951). *This Unsuccessful Age – or The Pains of Economic Progress*. Edinburgh: Hodge.
38. Pareto W. (1909, 1971). *Manual of Political Economy*. Translated by A. Schwier. New York: A. M. Kelley.
39. Fisher I. (1930, 1974). *The Theory of Interest*. New York: Augustus M. Kelley. Publishers Clifton.
40. Friedman M. (1999). Tax Reform. *Independent Review*, 1999, 3 (3), 339-400.
41. von Hayek F. A. (1998). *Law, legislation and liberty: a new statement of the liberal principles of justice and political economy*. London: Routledge & Kegan Paul.
42. Hansen, A. H. (1949). *Monetary Theory and Fiscal Policy*. New York: McGraw-Hill Book.
43. Arrow K. J. The Potentials and Limits of the Market in Resource Allocation. G. R. Feiwel (ed.). *Issues in Contemporary Microeconomics and Welfare*. London: Macmillan.
44. Shick, A. (1995). *The Federal Budget: Politics, Process and Policy*. Wachington, DC: The Brooking Institution.
45. Zimmerman, J. F. (1980). Rebirth of the Item Veto in the Empire State. *State Government*, 54, 51-52.
46. Peters B. G. (2015). *American Public Policy: Promise and Performance* (10th ed.). N.Y.: CQ Press.

УДК 657.4

Шалимова Н. С.,
доктор экономических наук, профессор
Кировоградский национальный технический университет

Проблема “разрыва в ожиданиях” в аудите: причины возникновения и пути решения в целях повышения его качества

Термин “различия (расхождения) в ожиданиях” или “разрыв в ожиданиях” означает расхождение информационных результатов проверки, представленных аудиторами, и ожиданий пользователей, несоответствие между тем, в чем, по мнению общества, должен заключаться аудит, и возможностями реального процесса аудита, ограниченного определенными рамками. Понимание необходимости учета потребностей пользователей обуславливает рассмотрение аудита как коммуникации, которая может быть представлена как действие (односторонний процесс передачи сигналов без осуществления обратной связи), взаимодействие (двусторонний процесс обмена информацией) или как коммуникационного процесса, в котором участники по очереди и непрерывно выступают в качестве источника и получателя информации. Этот процесс может принимать различные формы, а в теории коммуникации применяют значительное количество моделей, развитие которых в целом происходит в направлении большего учета активности именно реципиента и общественной обусловленности, как содержания, так и формы коммуникации [2, с. 28-34]. Поэтому при определении причин и сущности “разрыва в ожиданиях” у пользователей результатами аудита как профессиональной услуги следует ориентироваться на процесс ее выполнения и представления, что требует исследования двух вопросов: что будет иметь пользователь и каким образом ему это будет представлено.

При проведении исследования уровня удовлетворенности и причин возникновения “разрыва в ожиданиях” нужно решить следующие задачи: выявить ожидания потребителей и сделать оценку воспринятого ими качества услуги. Однако эти две задачи не в полной мере характеризуют процесс выявления “разрыва в ожиданиях” именно в аудите, поскольку вне поля зрения остаются информационные потребности пользователей, которые являются почвой для формирования ожиданий. Поэтому первая задача должна заключаться в выявлении информационных потребностей пользователей результатами работы аудитора. Вторая задача предполагает выявление ожиданий потребителей относительно услуги. Третья задача – это оценка воспринимаемого качества услуги.

Одно из основных отличий между товарами и услугами состоит в том, что услуги покупателям оценить труднее. Все услуги могут быть размещены в определенном промежутке, начиная с критерия “просто оценить” и заканчивая критерием “трудно оценить”, в зависимости от того, насколько важны атрибуты поиска, опыта или доверия. Подобная классификация благ предлагается в теории транзакционных издержек при трактовке издержек измерения, которые осуществляются как до приобретения благ (*ex ante*), так и после (*ex post*). На их основе выделяют три категории благ: опытные (имеют чрезвычайно высокие издержки измерения *ex ante* и низкие издержки измерения *ex post*), исследовательские (имеют низкие издержки измерения *ex ante* и низкие издержки измерения *ex post*) и

доверительные (имеют чрезвычайно высокие издержки измерения *ex ante* и высокие расходы измерения *ex post*) [1, с. 136-137]. Информация, которая становится объектом исследования для аудита, и является результатом аудита, относится к доверительным благам, поскольку именно для них характерна чрезвычайная сложность вычленения положительного результата, который не всегда получает однозначную оценку у различных потребителей и различных специалистов. В целом существует тенденция рассматривать большинство услуг, к которым относится и аудиторская деятельность, именно как доверительные блага, подчеркивая, таким образом, важность для покупателей высокой степени атрибута доверия (по сравнению с такими атрибутами, как поиск и опыт), что отражает два основных различия между товарами и услугами: отсутствие ощущения предоставления услуги и четкости оценки вложенного и полученного, что часто вызывает и проблемы контроля качества.

На данный момент основное внимание при разработке путей повышения качества аудиторских проверок уделяется уменьшению “разрыва в обслуживании” с целью обеспечения выполнения стандартов обслуживания и устранения недостатков реальных показателей по сравнению со стандартами. Существуют и другие важные причины возникновения “разрыва в ожиданиях”: разрыв в коммуникациях, разрыв в осведомленности аудиторов и восприятии ими ожиданий пользователей (разрыв в знаниях), разрыв в стандартах. Первостепенное значение имеют разрыв в коммуникациях и разрыв в знаниях, преодоление которых, в свою очередь, должно привести к изменению стандартов работы. Например, одним из основных путей устранения разрыва в стандартах является совершенствование законодательства по вопросам аудита с учетом информационных потребностей пользователей.

Если за основу взять конкретное задание по аудиту, то с целью определения путей устранения “разрыва в ожиданиях” можно выделить его уровни в зависимости от этапов проведения аудиторской проверки. При согласовании условий аудита и в процессе его проведения причинами разрыва выступает отсутствие достаточного общения аудиторов с руководством, заказчиком, недостаточное внимание к информационным потребностям и ожиданиям пользователей. Его преодоление позволит избежать причинно необоснованных ожиданий, а также недостатков в показателях работы, которые допускаются, но которых нет в действительности, то есть позволит снизить “разрыв в коммуникациях”. На уменьшение этого разрыва сильное влияние имеет улучшение общественной осведомленности о принципах и стандарты аудита с целью формирования общественной уверенности в том, что профессиональные стандарты и национальное законодательство адекватно учитывают требования пользователей. Чрезвычайно важным является информирование пользователей аудиторского отчета о том, на что они могут рассчитывать.

Необходимость выявления причин проблемы “разрыва в ожиданиях” и путей устранения в сфере аудиторской деятельности является актуальной научной проблемой. Ведь аудит не может существовать сам по себе, он существует как профессиональная услуга, которая имеет определенный спрос, и должна удовлетворять требования пользователей, чтобы способствовать повышению значимости аудиторской деятельности в глазах общества.

Список литературы

1. Корнейчук, Б.В. Институциональная экономика: учебное пособие для вузов / Б. В. Корнейчук. – М. : Гардарики, 2007. – 255 с.
2. Шарков Ф.И. Основы теории коммуникации: Учебник. / Ф. И. Шарков. – М. : Издательский Дом “Социальные отношения”, изд-во “Перспектива”, 2002. – 246 с.

УДК 336.11:339.1

Абашина О.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіка праці та менеджмент

Кіровоградський національний технічний університет

Соціальна відповідальність і етика національного бізнесу

В умовах посилення євроінтеграційних процесів особливе значення відводиться соціальній відповідальності та етиці національного бізнесу. Відомо, що у світі встановилися дві протилежні точки зору щодо взаємодії бізнесу з суспільним середовищем. Відповідно традиційній точці зору, організація є соціально відповідальною, якщо вона максимально збільшує прибутки і не порушує законів і норм державного регулювання. Інша точка зору полягає в тому, що організація крім відповідальності за економічну діяльність несе відповідальність за вплив своєї ділової активності на працівників, споживачів та місцеві громади, в яких відбувається її діяльність, а також вносить певну складову у розв'язання соціальних проблем в цілому. Ці два підходи є об'єктом суперечок впродовж тривалого часу.

Завдяки цьому у суспільстві згодом з'явилася опозиція бізнесу. З одного боку, є члени суспільства, які розглядають організацію як економічну цілісність, яка зобов'язана турбуватись лише про ефективність використання своїх ресурсів. Така організація виробляє необхідну продукцію і забезпечує послуги, надає роботу для громадян і максимальні прибутки та винагороди для акціонерів. Вона, крім того, притримується законодавства, приймає участь у відкритій конкурентній боротьбі, не удається до шахрайства та обману. З іншого боку, є думка, згідно з якою організація являє собою більш широке поняття, ніж економічна цілісність. Згідно з даною точкою зору сучасна організація є складовою частиною навколишнього середовища, яке вміщує багато факторів, від яких залежить саме її існування – це місцеві громади, споживачі, постачальники, засоби інформації, групи соціального тиску, союзи або об'єднання, а також робітники та власники акцій. Це складне суспільне середовище може сильно впливати на досягнення організацією поставлених цілей, тому вона вимушена зрівноважувати чисто економічні цілі з економічними і соціальними інтересами цих складових навколишнього середовища. Згідно з даною точкою зору, організації відповідають перед суспільством, в якому функціонують, крім того, забезпечуючи ефективність, зайнятість, прибуток та непорушуючи закони. Це означає, що організації повинні спрямовувати частину своїх ресурсів і зусиль на соціальні потреби. Тобто, вони зобов'язані жертвувати на добро та удосконалення суспільства. Практика показує, що організації повинні відповідально діяти у наступних сферах: захист навколишнього середовища, охорона здоров'я, безпека, громадянські права, захист інтересів споживачів та ін.

Розглянуті дві точки зору завжди поєднуються з різницею юридичної і соціальної відповідальності. Юридична відповідальність передбачає слідування конкретним законам і нормам державного регулювання, які визначають, що організація може, а чого вона не повинна робити. Соціальна відповідальність, на відміну від юридичної, підрозуміває певний рівень добровільного відгуку організації на соціальні проблеми. Ця діяльність стосується того, що знаходиться поза визначених законами або регульовальними органами вимог або ж вище цих вимог.

Сперечання щодо ролі бізнесу в суспільстві породили багаточисельні аргументи за та проти соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність достатньо тісно зв'язана з етикою, оскільки стосується загальних переконань відносно добра та зла. Можливо сказати, що етика має справу з принципами, які визначають правильну та неправильну поведінку. Однак етика бізнесу стосується не лише соціально відповідальної поведінки. Вона зосереджується на широкому спектрі варіантів поведінки як управлінців, так і підлеглих. Тут враховуються як цілі, так і засоби їх досягнення. Неетичними можуть бути і цілі, і засоби. Окрім старших керівників, які часто демонструють неетичну корпоративну поведінку, будь-яка особа в організації може діяти неетично. Серед неетичних вчинків може не бути таких, що порушують закон, однак відповідні дії можуть бути визначені багатьма як неправильні. До неетичних дій людей з відвертим порушенням закону відносять фальшування документів, привласнення засобів, расову дискримінацію та сексуальні домагання у робочому середовищі. Дії з порушенням закону, які відносяться до забруднення навколишнього середовища, безпеки продукції, безпеки праці, також слід рахувати неетичними. До варіантів поведінки, які забороняються етичними нормативами, звичайно, відносять хабарі, вимагання, подарунки, виплату співучаснику частини незаконно отриманих грошей, конфлікт на підставі зіткнення інтересів, порушення законів у цілому, шахрайство, розкриття секретів компанії, використання інформації, отриманої в довірительній бесіді від членів “своєї” групи, незаконні виплати політичним організаціям, протиправну поведінку заради інтересів фірми.

Дослідженнями встановлено, що основний вплив на прийняття неетичних рішень службовцями виявляє поведінка їх керівників.

Соціальна відповідальність реалізується в кількох напрямках, які можуть бути характерними для різних країн і періодів їх розвитку. Для України характерними можуть бути напрями, виявлені при дослідженні, проведеному за сприяння ООН серед представників вітчизняного бізнесу шляхом опитування. Найбільш популярними виявилися наступні: впровадження соціальних програм поліпшення умов праці персоналу; розвиток персоналу; благодійна допомога; застосування в політиці компанії принципів етичного та відповідального ставлення до споживачів; участь у регіональних програмах розвитку; реалізація екологічних програм; політика дотримання прав акціонерів (інвесторів); відкрите подання інформації про діяльність компанії. Як видно, етиці відношень бізнес приділяє значну увагу. Четверте місце серед всіх напрямів соціальної відповідальності відведено принципам етичного та відповідального ставлення до споживачів. Це вказує на те, що вітчизняні бізнесмени вважають етику відношень важливим фактором впливу на результат роботи.

Таким чином, з розглянутого видно, що соціальна відповідальність і етика національного бізнесу повинні стати основою у формуванні ефективних моделей управління економікою країни. Дослідження показують, що представники національного бізнесу в основному правильно розуміють сутність і важливість цих підходів. Однак, аналізуючи процеси, які відбуваються в Україні, можливо прийти до висновку, що суспільство не дуже обізнано з цими важливими поняттями, тому окремі його навіть свідомі представники приймають рішення і формують свою поведінку поза їх сутністю. Змінити цей стан можливо лише комплексом здійснюваних заходів, включаючи розповсюдження таких знань, підвищення характеристик поведінки керівників і рядових працівників, удосконалення законодавства. Щодо організацій доцільним виявляється розробка етичних нормативів, створення органів з етики, проведення соціальних ревізій, навчання етичній поведінці.

УДК 351:330.322

Бондар Ю.А.,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту, економіки та права
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

Фінансово-кредитний механізм інвестиційної сфери в умовах сучасної економіки

Діяльність суб'єктів господарства в умовах сучасної економіки не може здійснюватися без періодичного використання у виробництві додаткового капіталу шляхом залучення різноманітних форм фінансово-кредитного механізму. Питання дослідження фінансово-кредитного механізму в інвестиційній сфері є досить актуальною, так як фінансово-кредитний механізм охоплює процеси формування, розподілу та використання фінансового, інвестиційного капіталу, що виступає об'єктом, на який спрямована дія фінансово-кредитного механізму.

Під фінансуванням розуміється перш за все загальні процеси купівлі капіталу, його погашення та перерозподіл. Дані процеси відбуваються в певній інвестиційній сфері та за допомогою фінансово-кредитного механізму.

Інвестиційну сферу розглядають, як систему економічних відносин, що виникають між її суб'єктами з приводу руху (реалізації) інвестицій. У цій сфері формуються найважливіші структурні міжгосподарські зв'язки:

- нагромадженням та споживанням;
- нагромадженням та інвестуванням;
- інвестуванням та приростом капітального майна;
- витратами та віддачею (ефектом) інвестицій.

Фінанси являють собою економічні відносини, які виникають у зв'язку з відносно безповоротним рухом коштів з метою формування та використання грошових фондів. На загальнодержавному рівні за допомогою фінансів створюються бюджетні фонди, пенсійні, страхові та інші, які при певних умовах можуть бути направлені на інвестиції, як правило безповоротні. Наприклад, будівництво шкіл, закладів культури та інших об'єктів загально державного призначення.

До цього часу не склалось єдиної теоретичної концепції фінансів, кредиту та фінансово-кредитного механізму, хоча такі дослідження були проведені багатьма вітчизняними та зарубіжними ученими-економістами, а саме Воронин В. Г.[1], Гринбова В. М.[2], Коюда В. О.[2], Федоренко В. Г.[4], Шарп У. [5]. Більшість із них вважає, що спільним для фінансів та кредиту є вартість. Вона існує у товарній та грошовій формах. Виділяючи в системі товарно-грошових відносин дві підсистеми – фінанси та кредит, необхідно виходити з функцій, які виконуються грошима.

При виконанні ними функції міри вартості вони носять ідеальний (лічильний) характер. Гроші у функції міри вартості використовуються в усіх сферах економічного життя суспільства: у процесі внутрішньовиробничого планування, фінансування, кредитування, аналізі господарчої діяльності, у бухгалтерському обліку, при утворенні інвестиційних та інших фондів суб'єктами підприємницької діяльності. При виконанні грошми функцій засобу платежу та засобу обігу вони набувають реального змісту, тобто виступають еквівалентом товарно-матеріальних цінностей, що перебувають в обігу.

Фінансово-кредитні відносини тим і відрізняються від інших елементів товарно-грошових відносин (прибутку, ціни, заробітної плати, премії та ін.), що гроші використовуються не тільки у функції міри вартості, але й у функціях засобів платежу та обігу. Гроші в цих функціях слугують безпосереднім носієм товарно-грошових відносин.

При цьому гроші мають відносно самостійний рух, не залежний від руху товарів, тобто вони виступають еквівалентом відповідних товарно-матеріальних цінностей. Держава, впливаючи на рух грошової форми вартості, тим самим впливає й на рух її у товарній формі.

Таким чином, фінанси являють собою економічні відносини, які виникають у зв'язку з відносно без зворотним рухом грошей з метою формування та використання централізованих і децентралізованих грошових фондів. На загальнодержавному рівні за допомогою фінансів створюються фонд бюджетних коштів, пенсійний, страховий та інші грошові фонди. На підприємствах створюються фонди: ремонтних, оборотних коштів, споживання, нагромадження, резервний та інші необхідні для підприємницької діяльності грошові фонди.

На відміну від фінансів, кредит являє собою економічні відносини, що виражають рух грошей на умовах зворотності та відшкодування (платності). У порівнянні з фінансовим капіталом позиковий капітал має подвійну зворотність [1]:

- надані у формі позики кошти повинні повернутись заставодавцю в процесі індивідуального кругообігу фондів;
- тільки після цього боржник повертає їх кредитору, включаючи й виплату відсотків за користування позикою.

Економічні умови господарювання породжують об'єктивну необхідність використання суб'єктами господарювання позичених фінансових ресурсів поряд із власними коштами, які є в їхньому розпорядженні, тобто поряд зі статутними, резервними, амортизаційними та іншими фондами цільового призначення. За часткою перше місце серед позичених ресурсів у більшості підприємств посідає банківській кредит.

Необхідність кредиту як джерела фінансових ресурсів підприємств визначається характером кругообігу і обігу основних і оборотних коштів. Відомо, що в процесі кругообігу і обігу основні і оборотні кошти підприємств постійно переходять з однієї функціональної форми в іншу: спочатку з грошової форми вони переходять у продуктивну, потім набувають товарної форми і знову грошової. Інакше не може відбуватися процес виробництва та реалізації продукції, процес відтворення.

Межа між фінансовими та кредитними відносинами характеризується великою рухливістю, хоч і проявляється досить чітко в кожній конкретній формі руху вартості.

Фінанси та кредит, маючи відносну самостійність, функціонують, проте, у тісній взаємозалежності, враховуючи та доповнюючи один одного. Тому в процесі розширеного відтворення їх слід розглядати як єдину систему.

У загальному вигляді фінансово-кредитний механізм – це сукупність форм та методів використання державою фінансів та кредиту для реалізації завдань соціально-економічної політики. Фінансово-кредитний механізм створює організаційні передумови для розподілу та перерозподілу коштів держави та підприємців. Він є найважливішим інструментом, за допомогою якого держава виявляє регулюючий вплив на процес відтворення.

Фінансово-кредитний механізм більшою мірою є “ресурсне забезпечення процесу, наприклад, процесу фінансового забезпечення або інвестиційного процесу, його частина і включає сукупність взаємопов'язаних елементів, “налаштованих” на виконання функцій процесу” [2]. Водночас, фінансова діяльність підприємства є

процес, який пов'язаний з іншими видами діяльності прямими і зворотними зв'язками, а фінансово-кредитний механізм забезпечує виконання цього процесу

У сучасних умовах фінансово-кредитний механізм повинен стимулювати розвиток економічних відносин між підприємствами. Він покликаний впливати на діяльність таких суб'єктів інвестиційної сфери [4]:

- інвесторів (будівництв-замовників);
- підрядних організацій будь-яких форм власності;
- проектних організацій, що поставляють готову проектну продукцію для будівництва;
- підприємств-постачальників обладнання та матеріальних ресурсів для будівництва;
- фізичних осіб, що займаються інвестиційною діяльністю.

Головним провідником фінансово-кредитної політики держави є Національний банк України. Він покликаний регулювати грошові потоки з метою впливу на ринковий попит та пропозицію товарів.

До регулюючих заходів належать [1]:

- операції з цінними паперами на відкритому ринку;
- відсоткова політика щодо кредитів, які надаються комерційними банками;
- обов'язкове регулювання комерційних банків;
- валютні інтервенції;
- норми обов'язкового інвестування та ін.

Інвестиції фінансуються за рахунок:

- власних фінансових ресурсів (прибуток, амортизація, заощадження) ;
- позикових фінансових ресурсів (облігацій займу, банківських та бюджетних кредитів);
- залучених фінансових ресурсів (продаж акцій, пайові внески);
- інвестиційні асигнування з державного бюджету та місцевих;
- іноземні інвестиції.

Таким чином, фінансово-кредитний механізм є сукупністю форм та методів використання, розподілу та перерозподілу грошових ресурсів держави та приватних осіб з метою реалізації завдань соціально-економічного розвитку суспільства. Фінансово-кредитний механізм створює крім того організаційні передумови функціонування інвестиційної сфери, формуючи відповідні інвестиційні інститути.

Список літератури

1. Воронин В. Г. Финансы инвестиционного и инновационного процессов: учебное пособие / В. Г. Воронин, Е. А. Штеле. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 206с.
2. Інвестування. Підручник / В. М. Гринбова, В. О. Коюда Т. І. Лепейко, О. П. Коюда. – К.: Знання. – 2008. – 452 с.
3. Сергеев И. В. Организация и финансирование инвестиций / И. В. Сергеев. – М: Финансы и статистика. – 2000. – 350 с.
4. Федоренко В. Г. Інвестиційний менеджмент: навч. посібник / В. Г. Федоренко. – К.: МАУП, 2008. – 184 с.
5. Шарп У. Инвестиции: пер. с англ. / У. Шарп, Г. Александер, Дж. Бэйли. – М: ИНФРА-М. – 2008. – 1028 с.

УДК 334.726

Загреба І.Л.,

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Міжнародний бізнес в умовах глобалізації економіки

Розуміння особливостей функціонування глобальної економіки, знання її основних рушійних сил і законів є передумовою успішної інтеграції у світовий економічний простір не тільки окремих компаній, але й цілої держави.

Дослідженням розвитку міжнародного бізнесу в умовах глобалізації присвячені роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: Л. Брожик, А. Литвин, С. Войтко, Т. Сакалош, А. Литвак, Н. Ахмад, С. Басу, Дж. Болдвин, Є. Бринджолфссон, Р. Инклар, Н. Карр, М. Катсуно, А. Колекчия, В. Лопес-Басолс, К. Мотохаши та ін.

Нашою метою є обґрунтування теоретичних та методологічних основ взаємозв'язку процесів глобалізації з розвитком міжнародного бізнесу.

Глобалізація світової економіки характеризується тим, що міжнародні економічні зв'язки охопили практично всі країни планети і кожна з них певною мірою залежить від міжнародного бізнесу. Наслідки цього двоякі: з одного боку, країна може користуватися всіма його благами, не відчувати негативних наслідків відсутності в ній тих чи інших ресурсів, можливостей і т. ін. Але, з іншого боку, природною платою за це стає і суттєва залежність країни від стану світових ринків в цілому: не можна користуватися тільки благами інтеграції в світову економіку, доводиться одночасно нести і ризики цього процесу (що повною мірою відчула на собі Україна в період кризи 2008 р.).

Потужний інструмент економічної інтеграції країни у світову економіку, а отже – інструмент глобалізації, міжнародний бізнес в сучасних умовах визначається наступними характерними рисами:

1. Доступність і загальність. Хоча міжнародний бізнес і регулюється відповідними законодавствами країн, він все більше і більше перетворюється в невід'ємну можливість практично для будь-якої фірми майже кожної країни, принципово змінюючи стратегічні і тактичні перспективи фірм і відкриваючи перед ними небачені раніше потенційні поля ділової активності. У той же час тут є і свої обмеження.

2. Ступінчастість розвитку. Вхідження фірми у міжнародний бізнес, як правило, починається з найпростіших форм звичайної міжнародної торгівлі і в міру розвитку досягає вищої форми – мультинаціональної корпорації. Суть цієї особливості полягає у необхідності накопичення досвіду і нарощування потенціалу – і саме вхідження в міжнародний бізнес змушує фірму досягати нового якісного рівня товарів фірми і раціональності її витрат, вирішувати питання грамотного розвитку дистрибуції, ефективного використання міжнародних ринків капіталів і робочої сили, грамотної роботи з міжнародними транспортними мережами.

3. Технологічна глобалізація. Можливості ІТ-технологій принципово змінили характер міжнародного бізнесу, який в сучасних умовах набув нові риси:

- він може ефективно здійснюватися “не виходячи з офісу”;
- він може здійснюватися в режимі реального часу;

– він може за допомогою ІТ-технологій охоплювати всі, які цікавлять бізнес, ринки товарів, капіталів, робочої сили, інформації.

4. “Фінансіаризація”. Цей термін був введений в обіг Ж. П. Сервант-Шрайбером і дуже точно відображає найважливішу рису “глобалізованого” міжнародного бізнесу: фінансовий зміст міжнародних ділових операцій стає центром міжнародного бізнесу, навколо якого обертаються всі інтереси, рішення, стратегії. Сутність сучасного періоду полягає в тому, що пошук і використання міжнародних конкурентних переваг тепер стали спиратися на новітні досягнення фінансового менеджменту і численні фінансові інструменти, що виростають із необмежених можливостей світового фінансового ринку. Накладаючись на унікальні можливості ІТ-технологій, фінансіаризація стала, по суті, показником досконалості будь-якого міжнародного бізнесу.

5. Складна взаємодія національного та інтернаціонального. Багато суперечок і дослідників, і практиків викликає питання про вплив на ділове життя планети конвергентних і дивергентних процесів у сфері національних культур. З одного боку, глобалізація явно вела і веде до конвергентних процесів: формування мультинаціональної ділової культури, певні принципи і правила якої розділяються практично більшістю бізнесменів світу. Але, з іншого боку, наростає національна та культурна диференціація, яка в крайніх формах націоналізму і/або релігійної нетерпимості проявляється у важких конфліктних формах; народи і етнічні спільноти прагнуть зберегти свої культурні та національні цінності, установки, стереотипи поведінки, захистити їх від розмиваючого впливу “усередненої” масової культури. Найчастіше це прагнення приймає форми різного роду обмежень і заборон на міжнародну економічну діяльність у тій чи іншій країні. Але професіонали в системі міжнародного бізнесу постійно переконуються у тому, що, якщо загострені національні почуття і несуть у собі чимало проблем для їх роботи, то водночас вони ж дають і найцікавіше поле нових досягнень та потужного зростання ефективності міжкрайових ділових операцій, якщо правильно враховується і грамотно використовується національно-культурний фактор.

Аналіз міжнародного бізнесу буде неповним, якщо не звернути увагу на ще одну його найважливішу рису – значення знань і компетентності в його ефективності. Без знань, умінь і навичок персоналу фірми входження в будь-яку сферу міжнародного бізнесу не те що неефективне, але найчастіше просто неможливе.

Глобальний характер міжнародного бізнесу є його найважливішою, визначальною рисою сьогодні: він охоплює світову систему інформаційного ділового обміну, всесвітній фінансовий ринок, глобальну структуру технологічних нововведень та ін. (і сам охоплюється ними). У міру просування від рівня до рівня інтернаціоналізації все більше зростає значення того, як ця якість проявляється в даному бізнесі, або точніше, як ефективність цього бізнесу визначається використанням глобалізації. А вже сама глобалізація органічно переплітає всередині себе ті п’ять характерних ознак, які відзначені вище (доступність і загальність; ступінчастість розвитку; технологічна глобалізація; фінансіаризація; дивергентно-конвергентна взаємодія національного та інтернаціонального).

Вивчення таких можливостей є актуальним для України на сучасному етапі її економічного розвитку, пов’язаного з пошуком оптимальних способів і шляхів інтеграції у світову глобальну економіку.

Список літератури

1. Международный менеджмент / Под ред. Пивоварова С. Э., Тарасевича Л. С., Майзеля А. И. – СПб: Питер, 2001. – 576 с.

УДК: 331.526

Іщенко Н. А.,

канд.екон.наук, доцент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Ефективна зайнятість як передумова економічного зростання та інноваційного розвитку економіки

На початку ХХІ-го століття визначальними ознаками розвитку національних економік країн світу стали посилення ролі глобалізації та активізація інтеграційних процесів. Внаслідок цього Україна, як і інші держави, відчула зростаючий вплив зовнішніх чинників на розвиток регіональних ринків праці, що несе з собою як нові позитивні можливості, так і нові виклики. Нові тенденції розвитку, а також обмеження традиційних джерел зростання ВВП, об'єктивно зумовили нагальну необхідність пошуку можливостей забезпечення ефективної зайнятості в легальному секторі економіки, подолання існуючих диспропорцій та протиріч у розвитку національного та локальних ринків праці, скорочення тіньової зайнятості.

Зайнятість населення виступає важливим фактором стійкості соціально-економічної системи та суспільного відтворення, необхідною умовою і формою життєдіяльності людини. В соціально орієнтованій ринковій економіці людина реалізує своє конституційне право на працю, а праця є базисом зростання ВВП, формування рівня життя населення і одночасно економічної могутності держави, її національної безпеки. Тому, безперечно, ефективна зайнятість стає важливою передумовою економічного зростання, інтегральним показником якості та результативності ринкових реформ, позитивної динаміки соціальних і демографічних процесів.

Критичний аналіз наукових підходів дозволяє нам зосередити увагу на тому, що ефективна зайнятість населення може трактуватись як така зайнятість населення в економіці, результатом якої є максимально повне задоволення потреб суспільства та його членів у матеріальних і духовних благах та послугах з мінімально можливими суспільними затратами.

Ефективна зайнятість вимагає від працівника прояву трудової активності, постійного нарощування знань і професійних вмінь. Саме така зайнятість має забезпечувати гідний особистий дохід, достатній для забезпечення актуальних потреб працівника та його сім'ї і, в більш широкому плані, всіх недієздатних членів суспільства, а також підвищення освітньо-професійного рівня на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Зауважимо, що винагорода праці виступає однією з важливих передумов ефективної зайнятості людини. Інша її складова таких передумов – пропорційне зростання тієї частки національного доходу, яка витрачається на суспільні потреби. Ці риси характеризують результативний аспект ефективної зайнятості [1, с. 29-30; 3, с.78].

Показником (або сукупністю показників), який виявляє ступінь ефективності зайнятості, є ефективність праці. Виходячи з такого розуміння, ефективною може визнаватися зайнятість, яка забезпечує ефективність використання наявних трудових ресурсів та їх найбільш повне залучення у процесі суспільного виробництва, забезпечуючи максимальне задоволення особистих та суспільних потреб населення.

Відтак наша наукова позиція щодо визначення ефективної зайнятості полягає в тому, що вона, на відміну від продуктивної зайнятості, передбачає також і наявність

соціального ефекту, а також відповідність ключових параметрів цієї зайнятості загальносвітовим прогресивним тенденціям не лише розвитку ринку праці, а й суспільно-економічного піднесення в цілому. Тобто можна сформулювати наступний критерій забезпечення ефективної зайнятості – це наявність, крім економічної і соціальної ефективності, функціонування ринку праці. Останню можна виявити через індикатори підвищення рівня та якості трудового життя, утвердження соціальної справедливості, зростання соціальних інвестицій у розвиток людського капіталу, зокрема такі як: поліпшення умов праці; зростання доходів населення, динаміка їх диференціації та міжрегіональна динаміка середньої заробітної плати; скорочення частки громадян, які живуть за межею бідності; питома вага середнього класу (якщо вона нижче 50% населення, доходи розподіляються нерівномірно, не створено умов для зростання добробуту); динаміка витрат державного бюджету на соціальні програми; виконання зобов'язань між соціальними партнерами; участь працівників у страйках; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; частка витрат державного бюджету на освіту та науку; інвестиції у відтворення та всебічний розвиток людського капіталу.

Отже, системний аналіз сутності інноваційної трансформації економіки [2; 4] та особливостей постіндустріальних суспільств дав змогу сформулювати такі інноваційно-орієнтовані вектори якісних зрушень в структурі ефективної зайнятості:

- забезпечення високої зайнятості у сфері послуг, насамперед в інформаційно-містких секторах фінансових та професійних послуг, охороні здоров'я, освіті, державному управлінні;
- прискорене створення нових модернізованих робочих місць у виробництвах, що припадають на кінцеві стадії технологічних циклів;
- створення і значне поширення наукомістких видів економічної діяльності, насамперед у виробництвах новітніх технологічних укладів;
- зростання у структурі персоналу питомої ваги працівників, зайнятих науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками, їх випробуванням і впровадженням;
- активне впровадження нових, більш складних, соціально мобільних, адаптованих до змін у виробництві та на ринку праці широкого профілю професій та синтезованих спеціальностей;
- кількісно-якісне зростання чисельності висококваліфікованих, високоосвічених працівників, спроможних до інновацій;
- прискорене впровадження у практику регулювання зайнятості нетрадиційних (альтернативних) режимів праці, новітніх нетрадиційних стратегій мотивації трудової діяльності.

Список літератури

1. Кузьмин С. А. Эффективная занятость населения / С. А. Кузьмин. – М. : Экономика, 1990. – 143 с.
2. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Смельяненко Л. М., Терон І. В.; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
3. Рынок труда: [учебник] / под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. – М. : “Экзамен”, 2000. – 448 с.
4. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін.]; за заг. ред. чл.-кор. НАН України Б. М. Данилишина. – [2-ге вид. доповн. і переробл.] РВПС України НАН України. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.

УДК 330.341.1

Коваль Л.А.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики

Романчук С.А.,

канд. техн. наук, доцент кафедри економічної теорії,
маркетингу та економічної кібернетики

Кіровоградський національний технічний університет

Необхідність інновацій у вирішенні управлінських задач

В господарській практиці всі нововведення, здійснювані на підприємствах, частіше всього залишаються в тіні не тільки для самих підприємств, але і при проведенні досліджень із проблем інновацій. У той же час значимість якісного й ефективного управління, ступінь його впливу на результати діяльності будь-якої організації вже ніким не піддаються сумніву. і залишається для багатьох досить неясним.

Широкий спектр питань пов'язаних з необхідністю в управлінських інноваціях, методів що використовуються керівниками підприємства, їх впровадженням та організацією розкривається в наукових працях багатьох вчених, таких як Амоша О., Бажал Ю., Лібанова Е., Семикіна М., Коваль Л., Пічкур О., Андрощук Г.

До невирішених частин слід віднести проблеми процесу розвитку в будь-якій організації, який повинний бути керованим. Засобом керованого розвитку є нововведення, тобто цілеспрямовані зміни, нові елементи, свідомо впроваджені у виробничу культуру і структуру організації. Існує величезна безліч змін, що виникають в організації стихійно. Однак з інноваційними процесами, із упровадженням нововведень ми маємо справу тільки там, де проводяться цілеспрямовані зміни, що відповідають обраному напрямку розвитку, зафіксованим результатам, до яких повинні привести зміни, і забезпечуються всі умови, при яких процес перетворень протікає найбільше ефективно.

Тільки 71% опитаних керівників МП вважають, що для рішення управлінських задач необхідні нові методи, причому кожний з них у середньому виділив по дві таких задачі. Можна припустити, що визначена частина керівників, які брали участь в опитуванні, не бачить прямого зв'язку між труднощами у своїй управлінській діяльності і тих методах, що вони використовують у процесі цієї діяльності. У той же час розрив між фіксацією утруднень у діяльності і фіксацією необхідності в нових способах діяльності, що проявився у визначеній частини респондентів, свідчить і про недостатню зацікавленість в усуненні цих труднощів, в удосконалюванні управління [1].

У залежності від основної мети підприємства на найближчий рік є деякі розходження: керівники підприємств, орієнтованих на виживання і стабілізацію, відзначили в середньому по 1,9 задач, у вирішенні яких потрібні нові методи, а ті, хто як основну мету поставили розвиток, – 3,3. Це служить непрямим підтвердженням того факту, що орієнтація на розвиток, виражений частиною опитаних керівників, не є для них декларацією, а має під собою визначені установки й обґрунтування. Це прямим чином підтверджує установку частини респондентів на розвиток, оскільки вони

демонструють розуміння необхідності удосконалювання методів управління, розуміння зв'язку між ефективністю діяльності підприємства, його розвитком і якістю управління.

Загальні умови, у яких діють наші підприємці, характеризуються досить високим рівнем мінливості, високим рівнем утручання держави при наявності політичної нестабільності і недостатності економічного протекціонізму, несформованістю ринкових механізмів, тобто всім тим, що вимагає орієнтації управління, насамперед, на зовнішнє середовище. Найбільш значима якість управління в нинішніх умовах – це гнучкість, здатність переорієнтуватися на рішення нових задач, використовувати нові, адекватні умовам, форми і методи управління.

Перше місце з величезним відривом від всіх інших факторів займає відсутність фінансових можливостей у підприємства. На цей фактор указали 208 опитаних керівників, що складає 76% респондентів.

Друге місце в групі з трьох факторів:

- неможливість займатися новачками через високу завантаженість (відзначили 64 керівника чи 24% респондентів). Для керівників підприємств, орієнтованих на виживання, цей фактор не є настільки значимим (17%), як для керівників підприємств, основна мета яких стабілізація (30%) чи розвиток (30%);

- відсутність інформації про ефективні нововведення в сфері управління (відзначили 19%);

- відсутність можливості одержати кваліфіковану допомогу і консультації (відзначили 15%).

Третє місце по ступені впливу займають три фактори:

- недостатня кваліфікація управлінських кадрів – 13% респондентів;

- відсутність необхідності в управлінських новаціях – 12% опитаних;

- незначний вплив новацій на результати діяльності – 10% опитаних.

Незначно впливають (четверте місце):

- відсутність ідей – 3% опитаних. Прибутковість підприємства істотно визначає оцінку впливу на впровадження управлінських нововведень такого фактора, як відсутність фінансових можливостей у підприємства:

- серед керівників збиткових підприємств його виділили 87% опитаних;

- серед керівників підприємств із невеликим прибутком – 76% опитаних;

- серед керівників підприємств із середньою прибутковістю – тільки 64% опитаних [4].

Для підприємств, що зменшили інвестування, на відміну від всіх інших підприємств, на друге місце по важливості вийшов такий фактор, як відсутність можливості одержати кваліфіковану допомогу і консультації 22%.

Саме той факт, що, незалежно від фінансової стійкості підприємства, усі керівники (і прибуткових, і збиткових підприємств) вважають, що управлінським нововведенням заважає недостача фінансів, переконує в зворотному. Традиційний менталітет українських менеджерів такий, що джерела всіх невдач підприємства керівники схильні бачити, насамперед, у зовнішніх обставинах і труднощах, у несприятливих умовах діяльності. Немає розуміння сутності управління як діяльності, спрямованої на максимальне використання потенціалу підприємства саме в даних об'єктивних зовнішніх умовах. Переважна більшість керівників не націлені на аналіз управлінської діяльності і на самоаналіз, на виділення проблем у сфері управління своїм підприємством, на пошук управлінських новацій.

До того ж управлінські новації не віднесеш до розряду витратних. Вони не пов'язані з фінансуванням НІОКР, закупівлею технологій і нового обладнання. Головна причина – організаційна культура, що включає і систему цінностей керівників.

Недооцінка значимості сфери управління, звичка покладатися на свій досвід і інтуїцію, скептичне відношення до наукових розробок і фахової освіти в цій області, проявилися й в оцінках респондентів ступеня позитивного впливу управлінських нововведень на фінансово-економічні результати діяльності підприємств. Не мають позиції по цьому питанню 21% всіх опитаних, а серед керівників підприємств, основна мета яких – виживання, частка тих хто не визначився з відповіддю – 30%.

Найбільше оптимістично у відношенні впливу управлінських нововведень на фінансове положення підприємства набудовані керівники промислових підприємств (серед них позитивного ефекту очікують 68% керівників); фірм, що займаються інформаційним обслуговуванням (позитивного ефекту очікують 67% опитаних керівників), а також керівники торгових фірм (67%). Менше чекають від управлінських новацій керівники будівельних фірм (менш половини з них (48%) вважають, що їхнє впровадження приведе до поліпшення фінансового стану їхніх підприємств).

Динаміка інвестицій прямо пропорційно впливає на чекання поліпшення стану фірми в залежності від впровадження управлінських новацій. Так, якщо на підприємствах, що зменшило інвестиції, частка песимістів була максимальною і склала 32%, то на підприємствах, що не змінювали обсяг інвестицій, вона скоротилася до 24%. Для МП, що збільшила інвестиції, частка мінімальна – 7% (значного і середнього поліпшення стану фірми в цій групі керівників очікують 64% респондентів: 21% і 43% відповідно).

Найважливіше значення для досягнення бажаних результатів інноваційного процесу має мотивація його учасників. Як показало дослідження, переважна більшість керівників при здійсненні новацій орієнтовані на власні ідеї, у той час як підлеглі розглядаються ними як джерело ідей у три рази рідше (відповідно, у 76% і в 27% випадків). Використання цього резерву може істотно підвищити ефективність інноваційних процесів на підприємствах.

Для успішного протікання інноваційного процесу необхідно, щоб виконавці не тільки “хотіли”, але і “могли” здійснювати інноваційний процес, тобто мали необхідну кваліфікацію, володіли методами рішення задач на визначених етапах інноваційного процесу, мали досвід і необхідні знання.

Обґрунтування та розробка інноваційної стратегії розвитку промислових підприємств передбачає використання нових форм і методів фінансування, реалізації та стимулювання нововведень. Вдосконалення організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями на промислових підприємствах в умовах трансформації економіки вимагає нового підходу до трактування категорії “інновація”.

Перехід економіки України до моделі інноваційного розвитку гальмується недостатнім фінансуванням науково-технічної сфери, відсутністю умов для розвитку конкуренції та зростання попиту на нову продукцію, впливом чинників несталої ринкової середовища на результати діяльності підприємств, що вимагає вдосконалення форм і методів організаційно-економічного забезпечення управління інноваціями для зростання темпів модернізації та оновлення виробництва.

Список літератури

1. Андрощук Г. Державна інноваційна політика // Інтелектуальна власність. – 2004. – №1. – С.37-40.
2. Гришин І.Я. Національна ідея тотальних інновацій та інформаційна технологія клієнт-сервер // Вісник УАДУ. – 2005. – №2. - С.205-208.
3. Инновационный менеджмент / под. ред. П. Завлина, А. Казанцева, Л. Миндели. – СПб.: Наука, 1997. – с.560.
4. Ионцов М. Инновационная сфера: состояние и перспективы // Экономист. – 2004. – № 10. – С.17-22.

УДК 336.717.061

Котковський В.С.,

канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри банківської справи
Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Банківські інновації в період кризи

Сучасний етап розвитку світової банківської системи протікає в умовах загострення конкуренції і кризових явищ на фінансових ринках. Одним з основних факторів успішного розвитку банківської діяльності виступає політика постійних нововведень, розширення ряду банківських продуктів і послуг, їх постійне вдосконалення [1].

Актуальність даної теми обумовлена тим, що в даний час інновації є ключовим фактором стабільності, конкурентоспроможності та сталого економічного зростання банків.

У 2015 році приблизно кожен сьомий банк в Україні припинив своє існування. Однією з головних причин цього стала незадоволеність клієнтів, нездатність банку адаптуватися до мінливих умов економіки країни, відсутність нововведень. Відомо, що в Україні тільки близько двадцяти банків мають свій мобільний додаток, який користується великим попитом у клієнтів і зручний у використанні. Щоб продовжувати існувати в таких складних для вітчизняної економіки умовах, банкам необхідно регулярно надавати клієнтам максимально вигідні та зручні послуги, знижувати витрати і в цілому адаптуватися в “новій економіці” [2].

Фінансова криза справляє певний вплив на інноваційну діяльність банків, у тому числі на систему інноваційних ризиків. З огляду на це варто враховувати ризик запізненого і негативного сприйняття інновації наявними чи потенційними клієнтами або регулятором ринку та ризик лобювання своїх інтересів власниками традиційних технологій та процесів. В умовах фінансової кризи для оцінки інноваційних ризиків доцільно застосовувати систему кількісних та якісних показників, серед яких найважливішими є рівень виживання інноваційних проектів, рівень можливих збитків, обсяг упущеної вигоди і можливий рівень компенсації потенційних збитків страховими компаніями [3].

Інновації виступають найважливішим чинником успішної підприємницької діяльності. Вони визначають основні показники комерційної діяльності банку на ринку, напрями змін на перспективу, забезпечують тактичну і стратегічну конкурентоспроможність банку. Водночас інновації є складним об'єктом стратегічного управління, що потребує планомірного та ефективного управління інноваційною діяльністю банку з урахуванням закономірностей її розвитку. Вирішення цього завдання покладається на інноваційну політику банку.

Інноваційна політика сучасного банку має базуватися на таких головних елементах [4]:

1. Запровадження на українському ринку принципово нових банківських послуг (продуктова лінійка банку налічує понад 200 послуг, значна частина яких пропонується у режимі он-лайн та відповідає якісним критеріям світового ринку банківських послуг).
2. Створення гнучкої організаційної структури управління комбінованого типу.
3. Виділення як окремого перспективного бізнесу сегменту інвестиційної діяльності з широким асортиментом інвестиційних послуг.

Безумовно, всі ці зміни будуть відображені на інституціональній структурі

банківської системи національного і світового масштабу. Тому, цілком виправданим є реагування на такі зміни регулюючих органів для посткризового відновлення національних банківських систем і забезпечення глобальної фінансової стабільності. Саме тому доцільно на рівні Верховної Ради з участю уряду, НБУ, банківських асоціацій та регулюючих органів розробити стратегію розвитку ринку фінансових послуг, у якій передбачити:

– основні інноваційні напрямки розвитку ринку банківських послуг і методи їх підтримки;

– розвиток і запровадження перспективних технологій обслуговування клієнтів, обробки та передачі інформації;

– взаємодію різних сегментів ринку фінансових послуг;

– розвиток системи регулювання і нагляду ринку фінансових послуг як єдиного цілого, а не окремих його сегментів.

Розробка і впровадження такої стратегічної програми дозволить, на наш погляд, розвинути в Україні цілком конкурентоспроможний ринок фінансових послуг і його найбільшу складову – ринок банківських послуг, що слугуватиме стимулом і каталізатором інноваційного розвитку економіки загалом.

Список літератури

1. Лавров, Р. В. Фінансові перспективи впровадження інноваційних технологій банками / Р. В. Лавров // Ефективна економіка. – 2015. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
2. Пантелєєва Н. М. Інноваційні бізнес-моделі банків як відповідь на виклики та наслідки фінансової кризи / Н. М. Пантелєєва // Фінансовий простір. – № 3 (11). – 2013. – С. 70-77.
3. Ткачук, В. О. Інноваційна політика банків на ринку банківських послуг [Текст] / Василь Онуфрійович Ткачук // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2013. – Том 14. – № 2. – С. 43-51.
4. Офіційний сайт банку ПАТ КБ “ПРИВАТБАНК” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://privatbank.ua>.

УДК 338

Кравченко В.П.,

канд.екон.наук, доцент кафедри фінансів та планування

Кіровоградський національний технічний університет

Фактори, що впливають на економічне зростання в Україні

Економічне зростання держави відбувається під дією цілої низки факторів. Основною проблемою забезпечення економічного зростання є з'ясування факторів впливу. Відсутність побудови ефективних моделей та механізмів загально державної програми перетворень економічного зростання. Недостатня увага до суб'єктивних психологічних факторів спричинила низку деструктивних процесів в економіці. Тому актуальності набуває питання дослідження комплексу факторів, що впливають на економічне зростання які є критеріями економічного добробуту суспільства.

Важливим етапом у дослідженні економічного зростання є вивчення факторів, що впливають на нього, та з'ясування характеру цього впливу.

Головною метою економічного зростання є збільшення обсягів економічних благ, що сприяє поліпшенню життя населення, створенню стабільної сприятливої соціально-політичної ситуації в країні, підвищенню її міжнародного авторитету.

Економічне зростання є надзвичайно складним явищем. З даного приводу відомий американський історик економічної думки Б. Селігмен зазначав, що задовільна теорія економічного зростання повинна враховувати природні ресурси, політичні інститути, законодавство, а також багато психологічних і соціальних факторів [1].

В умовах дестабілізації економіки держави доцільно враховувати особливості розвитку наступних груп факторів: об'єктивні економічні; державного регулювання економіки; інноваційні; інвестиційні; демографічні; суб'єктивні психологічні; форсмажорні. які безпосередньо впливають на її зростання і, які мають практичне підґрунтя [2]:

Розглянуті групи факторів можна поділити на дві категорії які спрямовані на розвиток економічної системи господарювання, до таких можна віднести : об'єктивні економічні; державного регулювання економіки; інноваційні; інвестиційні, та такі які можуть вплинути на економічну безпеку, а саме спричинити, як уповільнення зростання в економіці, так і кризову ситуацію в ній: демографічні; суб'єктивні психологічні; форсмажорні.

Економічну безпеку можна визначити як загальнонаціональний комплекс заходів, спрямованих на постійний і стабільний розвиток економіки держави, що включає механізм протидії внутрішнім та зовнішнім загрозам.

Розглянемо фактори, які уповільнюють та протидіють процесу економічного зростання:

– Ментальність українців. Це – певна сукупність цінностей, звичок, не завжди усвідомлена система координат, психологічних алгоритмів, які формують погляд людини або групи осіб на навколишню дійсність й, відповідно, визначають її (їх) поведінку.

– Рівень свідомості нації. Перш за все необхідно зазначити, що національна свідомість є дієвим фактором змін не тільки в окремих спільнотах, але й державотворення в цілому. Огляд суспільних процесів, що мають місце в новітніх

державою переконливо показує, що більші економічні досягнення мають місце там де вищий рівень національної свідомості нації. Показові в цьому відношенні приклади надають світу Литва, Латвія, Естонія.

Ослаблення національної свідомості має негативні наслідки. Таке послаблення має цілий ряд вимірів. В соціально-політичному плані воно проявляється у відсутності соціально-політичної єдності національної еліти, нездатності її визначити і впровадити в життя об'єктивні критерії селекції політичних лідерів, оцінки їх діяльності, засобів реалізації відповідальності за наслідки своєї діяльності. В економічному плані ослаблення національної свідомості реалізується у небажанні вирішувати економічні проблеми, виходячи із національних інтересів, у використанні корупції як основного критерію в прийнятті рішень, у посиленні клановості [3].

– Ставлення до праці. Зі збільшенням доходів і добробуту прагнення задоволення потреб стає реальністю. У людини з'являється почуття власної гідності, незалежності.

– Загальна соціально-політична атмосфера в державі.

Модель держави з розвиненою системою соціального захисту населення еволюціонує, перетворюючись на модель держави високої якості життя населення або, як його офіційно проголосили в конституціях низки країн, – на “ соціальну державу ” або “ державу загального добробуту ”. При цьому дані категорії трактуються західними вченими з позиції виконання державою комплексу соціально-захисних функцій, відповідальності уряду за забезпечення основних соціальних потреб громадян, включаючи створення умов для розвитку громадянського суспільства

Разом з тим, існує цілий ряд факторів, які протидіють процесу економічного зростання. До них можна віднести:

- низький рівень доходів населення, що обмежує його попит;
- низька норма нагромадження підприємств, що знижує їх інвестиційні можливості;
- необгрунтоване державне втручання у ринкові відносини; високі податкові та процентні ставки, тощо.

Серед факторів, які негативно впливають на економічне зростання, виділяють:

- корупцію, хабарництво, криміналізацію економіки;
- порушення трудової дисципліни та недобросовісне ставлення до праці;
- втрати робочого часу під час страйків, трудових конфліктів;
- техногенні та природні катаклізми, несприятливі погодні умови.

Висока результативність економіки може бути досягнута тільки при відповідному пропорційному та узгодженому залученні всього комплексу факторів економічного зростання, які спроможні забезпечити високий рівень конкурентоспроможності країни. Недостатня увага до їх врахування в економічний розвиток держави є ознакою і проявом його дестабілізації.

Список літератури

1. Джерело: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/> Селигмен
2. Джерело: <http://ok.com.ua/ekonomichna-teoriya/ekonomichne-zrostannya-v-ukrajini>
3. Джерело: <http://do.gendocs.ru/docs/index-142607.html>

УДК 657.37:657.446

Кузьменко Г.І.,
канд. екон. наук, доцент кафедри аудиту та оподаткування
Кіровоградський національний технічний університет

Методичні підходи до розрахунку показника податкового навантаження підприємства

В узагальненому вигляді податкове навантаження є показником, який опосередковано характеризує роль і розмір податків в економіці та суспільстві. При деякій деталізації даного поняття можна зробити висновок, що податкове навантаження визначає, якою мірою оподаткування впливає на стан економіки конкретного підприємства та держави. Податкове навантаження на підприємство – це частка підприємницького доходу, яка вилючається державою у суб'єкта підприємництва через систему податків та зборів до бюджетів різних рівнів. Величина абсолютного податкового навантаження на підприємство не дає повного, завершеного уявлення про ступінь впливу сукупності податків і зборів на результати діяльності підприємства. З метою отримання не тільки кількісної, але і якісної характеристики впливу податкової системи на суб'єкт господарювання використовують показники відносного податкового навантаження.

Податки і збори відрізняються між собою за ознаками об'єкта оподаткування і джерел сплати, тому при визначенні рівня відносного податкового навантаження доцільно враховувати ці відмінності і використовувати систему розрахункових відносних показників – аналітичних коефіцієнтів податкового навантаження на різні показники діяльності підприємства. Вони характеризують ступінь податкового тиску на основні фінансово-економічні показники суб'єкта господарювання: виручку від реалізації продукції, фінансові результати діяльності, витрати виробництва і обігу.

Загалом податкове навантаження на суб'єкт господарювання можна визначити як співвідношення сукупної величини нарахованих (чи сплачених) податків до величини прибутку до оподаткування. При цьому в узагальненому вигляді враховується вся сукупність покладених на юридичну особу податків. Окремі дослідники пропонують визначати загальний рівень оподаткування підприємства з використанням двофакторної моделі взаємодії праці та капіталу як суми величини нарахованих (сплачених) податків при оподаткуванні праці та величини нарахованих (сплачених) податків при оподаткуванні капіталу. Вважаємо, що подібна концепція дослідження податкового тягаря є дещо умовною, адже абсолютний розподіл податків між оподаткуванням праці і оподаткуванням капіталу є досить складним у практичному використанні.

Узагальнена оцінка податкового навантаження на підприємство передбачає здійснення розрахунку структури податків і зборів, які сплачуються суб'єктом господарювання та згруповані за критерієм джерел сплати податку: непрямі податки: ПДВ, акцизний податок, мито; податки і збори, які включаються до витрат виробництва і обігу; податки і збори, які сплачуються за рахунок прибутку; податок на прибуток підприємства. До переліку загальних аналітичних коефіцієнтів податкового навантаження належать: 1) коефіцієнти податкового навантаження на виручку від реалізації; 2) коефіцієнти податкового навантаження на показники прибутку; 3) коефіцієнти податкового навантаження на величину витрат виробництва та обігу.

Пропонується здійснювати розрахунок податкового навантаження співвідношенням загальної суми податків і зборів до суми операційних витрат підприємства, до виручки від реалізації продукції (робіт, послуг) та чистого доходу. Слід зазначити, що виручка від реалізації продукції, як і чистий дохід, містить у своєму складі перенесену вартість, а джерелом сплати усіх податків є додана вартість. Тому пропонуємо розраховувати податковий тиск на окремі підприємства як відношення нарахованих за період (рік) податків та зборів до виробленої доданої вартості (суми прибутку і витрат на оплату праці).

Крім того, пропонуємо розраховувати податкове навантаження звітного періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до валової доданої вартості, яка включає прибуток, витрати на оплату праці та амортизацію. При оптимальному податковому навантаженні даний показник повинен становити менше 50%, тому що з доданої вартості необхідно сплачувати зарплату та створювати фонди розвитку підприємства. Застосування показника податкового навантаження на додану вартість дає можливість об'єктивно оцінити характер фіскального тиску на економіку підприємства. У той же час, існує нагальна необхідність змінити механізм нарахування ПДВ, пов'язуючи його напряму з доданою вартістю. При цьому сума нарахованого ПДВ не перевищуватиме додану вартість на підприємствах окремих галузей і зникне прецедент податкової заборгованості у законотворчих платників податків.

Новим підходом у аналізі платежів у бюджет та позабюджетні фонди підприємства є розрахунок податкового навантаження на живу працю звітного періоду для податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до загальної чисельності персоналу підприємства у звітному періоді. Показник відображає частку податків підприємства, що припадає на одного працівника підприємства. Слід зазначити, що сумарна ставка оподаткування трудових доходів є досить високою, причому значну частину цього навантаження несуть роботодавці. У той же час, рівень податкового навантаження на заробітну плату працівників значно вищий, ніж на прибуток підприємства, що свідчить про нерівномірність розподілу податкового навантаження між прибутком та заробітною платою. Перекладання податків на заробітну плату робітників, середній розмір якої в Україні не відповідає світовим нормам, не є обґрунтованим. Тому доцільною є розробка галузевих нормативів граничного податкового навантаження з урахуванням частки оплати праці, амортизації та чистого прибутку в доданій вартості.

Необхідно враховувати, що використання як бази оподаткування показників реалізованої продукції і заробітної плати збільшують питоми податкове навантаження для тих галузей і підприємств, які випускають більш трудомістку продукцію або мають вищий рівень матеріальних витрат. Доцільним при визначенні податкового навантаження є розрахунок коефіцієнта співвідношення індексу зміни сум податків, зборів, плати, внесків, мита по відношенню до індексу загальної чисельності персоналу та, зокрема, чисельності робітників, до суми витрат на оплату праці (відповідно, всього персоналу та робітників). При розрахунку слід використовувати як ланцюгові індекси, так і базисні. Якщо показник перевищує 1, це означає, що податкове навантаження у новому періоді у порівнянні з базисним (попереднім) збільшилося. Зменшення податкового навантаження спостерігається тоді, коли індекс має значення, менше за 1. У випадку, коли коефіцієнт податкового навантаження дорівнює 1, податкове навантаження залишається незмінним.

Наведені вище показники представляють собою стійкі кількісні характеристики, а динаміка їх змін дозволяє зробити висновки про тенденції, які склалися в системі оподаткування підприємства і про рівень її впливу на об'єкт дослідження за аналізований період.

УДК 338.43:336.226

Магопець О.А.,
канд. екон. наук, доцент кафедри аудиту та оподаткування
Босенко А.В.,
здобувач
Кіровоградський національний технічний університет

Особливості оподаткування сільськогосподарських товаровиробників в країнах ЄС

Враховуючи поглиблення інтеграційних та глобалізаційних економічних процесів, актуальним та важливим є дослідження особливостей оподаткування сільськогосподарських товаровиробників у країнах ЄС, з метою вирішення питань уніфікації національного податкового законодавства.

Спільною рисою оподаткування сільськогосподарських товаровиробників в більшості країн є надання аграрному сектору й сільськогосподарським товаровиробникам податкових пільг, особливих режимів оподаткування, що зумовлено насамперед специфічними особливостями виробництва. Аналізуючи основні види податкових платежів, сплачуваних сільськогосподарськими товаровиробниками у провідних Європейських країнах та Україні, не можна говорити про наявність суттєвих відмінностей у складі платежів (табл. 1), проте вони закладені в основу механізмів їх справляння.

Таблиця 1 – Основні види податкових платежів, сплачуваних сільськогосподарськими товаровиробниками у деяких Європейських країнах

Країни	Види податкових платежів
Великобританія	Прибутковий податок (ставка до 50%) Корпоративний податок (ставка 30% – для компаній, дохід яких більше 1,5 млн фунтів; для компаній з меншим доходом – 19%) Податок на майно (не підлягають оподаткуванню землі сільськогосподарського призначення) ПДВ (стандартна ставка – 20%; знижені – 5% і 0%) Соціальні виплати (ставка: 11% від заробітної плати й 12,8% за кожного найманого працівника)
Італія	Прибутковий податок (до його складу віднесено податок на землю) (ставка від 23% до 48,6%; 0% – якщо річний дохід ≤ 8000 євро) Корпоративний податок (національний: ставка – 27,5%; регіональний: ставка – 3,9%) ПДВ (стандартна ставка – 22%; знижені – 10%; 6%; 4%) Соціальні виплати (9,2% – працівники, 23,8% – роботодавці)
Німеччина	Прибутковий податок (ставка від 14% до 47,5%) Корпоративний податок (ставка: основна 15%, якщо прибуток корпорацій не розподіляється, використовується ставка 29-31%) Земельний податок (ставка: 1,2% від кадастрової вартості) ПДВ (стандартна ставка – 19%; знижена – 7%) Соціальні виплати (ставки: пенсійний фонд – 9,3%, до фонду страхування на випадок втрати працездатності (хвороби) – 6,9%, до фонду зайнятості – 3,25%)

Україна	ПДФО (ставка: 15%, 17%) Податок на прибуток (основна ставка 18%) Єдиний податок (платники 4-ї групи) (ставки: для ріллі, сіножатей і пасовищ – 0,45%; для багаторічних насаджень – 0,27%) Земельний податок (ставка: для багаторічних насаджень – 0,03%; для ріллі, сіножатей та пасовищ – 0,1%) ПДВ (основна ставка – 20%; знижена – 0%) Соціальні виплати (ставки: 36,76-49,7%, залежно від класу професійного ризику виробництва)
Франція	Прибутковий податок (прогресивна ставка 10-39,6%) Корпоративний податок (ставка – 20,9%) Податок на майно (ставка: не більше 85% доходів платника податку) Земельний податок (оподатковується не більше 50% кадастрової вартості. Ставки не повинні перевищувати більше ніж у 2,5 раза середню ставку попереднього року на регіональному або загальнонаціональному рівнях) ПДВ (стандартна ставка – 19,6%; знижені – 7%; 5,5%; 2,1%) Соціальні виплати (ставки 40-50%)

Джерело: складено за матеріалами [1-5].

Як свідчать дані табл. 1, найбільш поширеними у податкових системах країн ЄС є наступні податкові платежі, що сплачуються сільськогосподарськими товаровиробниками: прибутковий податок, корпоративний податок, земельний податок, ПДВ та соціальні виплати. При цьому, враховуючи специфіку і фактори аграрного виробництва, оподаткуванню сільськогосподарських товаровиробників у країнах ЄС притаманні наступні риси: особливий (пільговий) порядок справляння податків і платежів, спрямований на стимулювання залучення інвестицій, розвиток галузі; особливий порядок земельного оподаткування як стратегічно важливого ресурсу виробництва.

Перелік стимулюючих заходів податкового характеру, що застосовуються у сільському господарстві ЄС може бути класифікований за наступними напрямками (табл. 2).

Таблиця 2 – Класифікація стимулюючих заходів податкового характеру в сільському господарстві країн ЄС

Зниження податкового навантаження / адаптація до економічних умов господарювання	Покращення структури аграрного сектора	Стимулювання інвестицій та інновацій
Усереднення податку за ряд років	Спрощена система оцінки оподатковуваного доходу для суб'єктів малого бізнесу	Прискорена амортизація для новостворених / малих підприємств
Прийнятний режим перенесення збитків на майбутні періоди	Пільгові податкові ставки у випадку зміни права власності	Додаткова амортизація для інвестицій в інновації
Пільгове оподаткування спільного доходу (партнерство)		Інвестиційний кредит

Продовження табл. 2

Податковий кредит		Пільги для інвестицій в природоохоронні та енергозберігаючі технології
Знижені ставки (виключення з бази оподаткування), субсидії ЄС		Довільний метод амортизації інвестицій в природоохоронні заходи
Податкова пільга з податку на приріст капіталу		Податкова пільга на прибуток, отриманий від продажу нерухомості, активів, який використовується для придбання нової нерухомості, активів
Зменшення бази оподаткування в періоди з високим рівнем доходу (фактор-система)		Інвестиційні вирахування

Джерело: складено за матеріалами [4]

Отже, з метою стимулювання підприємницької діяльності сільськогосподарських товаровиробників у країнах ЄС використовуються різноманітні прямі та непрямі податки, що дозволяють комплексно впливати на ефективність аграрного виробництва, а податковий механізм здатний швидко пристосовуватися до мінливих економічних умов (при збереженні загальних принципів національного та галузевого оподаткування періодично змінюються ставки, база оподаткування, порядок справляння окремих платежів), що варто враховувати й під час проведення чергових реформ вітчизняного податкового законодавства.

Список літератури

1. Пьянова М. В. Зарубежный опыт налогового стимулирования аграрного сектора экономики / М. В. Пьянова // *Налоги и налогообложение*. – 2009. – № 8. – С.62-64.
2. Оробинская И. В. Оптимизация параметров развития производства и налогообложения в интегрированных формированиях АПК / А. К. Камалян, А. С. Оробинский, И. В. Оробинская, Ю. Н. Парахин. – Воронеж: ФГБОУ ВПО ВГАУ, 2010. – 157 с.
3. *Agro-Taxation Review. Report of the Agro-Taxation Working Group to the Minister for Finance and the Minister for Agriculture, Food and the Marine* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.budget.gov.ie/Budgets/2015/Documents/Agritaxation_%20Review%20_Final_web-pub.pdf.
4. Veen H.B. van der, H.A.B. van der Meulen, K.H.M. van Bommel, Doorneweert B. *Exploring agricultural taxation in Europe*. The Hague, LEI, 2007. – P. 31–32
5. *Worldwide VAT, GST and sales tax guide 2013* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ey.com/Publication>.

УДК 316.323.65

Малаховский Ю.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Грон М.І., студент гр. АДМ – 15М

Кіровоградський національний технічний університет

Теоретичні засади вивчення поняття “соціальний капітал”

Поняття людського, соціального, культурного капіталу, що покликані відображати роль соціальних і культурних чинників в економічному розвитку суспільства, увійшли в науковий дискурс порівняно недавно.

Здатність до накопичення соціального капіталу є не індивідуальною характеристикою, а особливістю тієї мережі відносин, в яку включений індивід. На регіональному та загальнонаціональному рівнях соціальний капітал породжує умови для економічного зростання:

- полегшує створення нових підприємств;
- сприяє розвитку малого бізнесу, підприємництва;
- підвищує ефективність ринку.

Коли соціальний капітал розглядається на макрорівні, рівні суспільства, то вивчення компонентів соціального капіталу окремо (наприклад, довіри або рівня згуртованості) досить відносно наблизить нас до розуміння того, яким є соціальний капітал суспільства в цілому. В такому випадку залишається малозрозумілим, які існують механізми формування соціального капіталу, як складаються процеси компенсаційної взаємодії між компонентами капіталу при його зниженні. Системний підхід до дослідницького явища передбачає несумісність частин об'єкту і цілого.

Система – це сукупність елементів, що володіють генетичною спільністю, відносини яких носять характер взаємодії і дозволяють формувати і відтворювати такі відносини з навколишнім середовищем, які мають адаптивне значення для даної системи, забезпечують цілеспрямований розвиток. Соціальний капітал відповідає всім перерахованим характеристикам: компоненти володіють генетичною спільністю, пов'язані між собою і мають особливий вплив на економіку, добробут і здоров'я людей.

Поняття соціального капіталу в економіці стало логічним продовженням розвитку концепції людського капіталу. Так, соціальний капітал визначають як товар, який індивіди використовують в неринкових соціальних взаємовідносинах, щоб використати цінні ресурси (пораду, товариське ставлення, фінансову підтримку, допомогу у вихованні дітей або в працевлаштуванні).

При цьому соціальний капітал двох індивідів збільшується в результаті інвестицій, здійснених кожним з учасників. Економісти вважають, що довіра, як компонент соціального капіталу, сприяє мінімізації транзакційних витрат. Довіра стимулює насичення інформаційного обміну, запобігає недоцільних витрат на захист прав власності і сприяє узгодженню різних інтересів учасників економічних відносин. Тому репутація стає цінним активом, що підтримує і виправдовує того, хто є суб'єктом довіри. Недостатня довіра веде до зростання витрат, оскільки вимагає інвестицій у вигляді часу, грошових і матеріальних засобів. Отже, скорочення транзакційних витрат можна розглядати як результат інвестицій в довіру, а значить – в соціальний капітал.

Особливим об'єктом елементом економічної теорії соціального капіталу є ринок праці, оскільки поведінка його учасників не може бути обґрунтована без урахування впливу соціального капіталу на прийняті рішення.

Соціальний капітал – складне і багатогранне поняття. У вузькому сенсі виступає у вигляді горизонтальних взаємозв'язків між людьми, що включають соціальні мережі і пов'язані з ними норми поведінки, які впливають на продуктивність співтовариства і його добробут. Соціальні мережі – групи індивідів, які спільно використовують особливі колективні неформальні цінності і норми, що сприяють росту продуктивності співтовариства і скороченню його витрат у зв'язку з більш ефективною координацією і кооперацією.

Більш широке розуміння соціального капіталу включає не тільки горизонтальні, але і вертикальні взаємозв'язки, тобто норми поведінки не тільки всередині спільноти, а й за її межами, які пов'язують різні соціальні верстви (релігійні, етнічні, соціально-економічні та ін.).

У найширшому і найбільш повному сенсі соціальний капітал включає не тільки горизонтальні і вертикальні взаємозв'язки, а й соціальне і політичне середовище, яке визначає соціальну структуру суспільства і сприяє розвитку загальних норм. Це найбільш формалізовані інституційні відносини і структури, а саме: уряд, державний лад, правова і судова система, цивільні і політичні свободи.

В економічній літературі описуються також такі форми соціального капіталу, як “соціальні зв'язки”, “соціальні мости”, “соціальні зв'язки”.

Соціальні зв'язки характеризують систему зв'язків всередині вузького кола осіб, наприклад членів сім'ї або етнічної групи, з обмеженим радіусом міжособистісного довіри “серед своїх”, що має характер сімейності.

Соціальні мости – капітал, який виникає у відносинах між сторонніми людьми; він характеризується міжособистісною довірою “серед чужих”. Соціальний капітал в формі соціальних зв'язків характеризує відносини між різними соціальними стратами, що мають доступ до влади, економічних ресурсів і соціального статусу.

Таким чином, резюмуючи, можна сказати, що в роботах економістів соціальний капітал найчастіше розглядається як товар або спосіб, що дозволяє максимізувати корисність і знизити транзакційні витрати. При такому підході акцент робиться на інвестиційні стратегії індивідуума в умовах альтернативних можливостей використання часу. До структури соціального капіталу економістами, найчастіше, включаються такі компоненти, як довіра (системоутворюючий фактор соціального капіталу) і соціальна згуртованість суспільства.

UDC 65.011.12

Malakhovsky Yurii,
Ph.D. of economic sciences, associate professor,
Canso Ali,
postgraduate,
Kirovograd National Technical University

Basic approaches to defining the essence of the “social capital” concept

Background concept of the formation of the concept of the SC is associated with the release of the subjective component of social and economic relations. These ideas are incorporated in the work of classical economic theory of Adam Smith, K. Marx, K. Menger, A. de Tocqueville, Herbert Spencer, E. Durkheim. Among the Russian-speaking scientists we can distinguish N.A. Berdjajev, A.I. Herzen, M.I. Tugan-Baranowski [1, 2]. The study of different forms of capital is typical of the neoclassical theory of the historical school, economic sociology, which can be traced in the works of G. Becker [3], M. Weber [4], M.S. Granovetter [5], T. Schultz [6] and other. Formulation of the main provisions of the theory of the social capital is associated with the names of scholars such as P. Bourdieu [7], J. S. Coleman [8], G. Lowry [9], R.D. Putnam [10], J. Sealy and L.J. Hanifen [11].

Modern foreign scientists A. Inkeles, G. Kulinich, M. Smith adhere to the neoclassical approach, explaining the nature of the social capital of individual utility maximization of people in interaction with each other. D. Redzhepagich, P. Stubbs approaches to the study of the social capital from the standpoint of local communities, explaining the provision of the additional competitive advantages.

As part of the institutional approach the study of social capital based on the study of the properties of social networks due to the state of the institutional environment. This approach is used by R. Burt [12], S. Knek [13] and other researchers.

The social capital is actively studied by foreign sociologists: R. Inglehart [14], T. Claridge [15], J. Nagape [16], P. Paxton [17], A. Portes [18], R. Rose [19].

The difficulty of defining the essence of the social capital (SC) is associated with the current lack of the common understanding of the term “capital” in the economic science. Generalized semantic content is reduced to the treatment of capital as good in general, contributing to an increase of good things, and the capital is not necessarily in favor in kind. The main feature of the capital is to generate income to the owner. In neoclassical economics understanding of capital as a resource to be invested in order to profit is the dominant concept that in its time was the cause of the economic analysis of categories of “human capital”, “intellectual capital”, “organizational capital”, “consumer / client capital” and which corresponds to the modern theory of social capital.

A comparison of the basic properties of the physical, intellectual, human and social capital, select the generic criterion of capital: capital is the accumulated stock of wealth previously produced. Capital determines the cost of production and profitability. In accordance with these characteristics, the SC, along with the physical, intellectual, and human, really is a form of economic capital.

The general properties characteristic of all of these forms of capital are limitation, the ability to invest in anticipation of future income, self-expansion of value, the ability to create good, participate in the formation of value, liquidity, ability to convert.

At the same time, there are a number of features of various forms of capital. The differences lie in the essential content, which affects the incarnation, natural essence, transferability, specificity of formation, changes in consumption and methods of measurement. For example, physical capital has a material nature and values and embodied in the material, human and intellectual capital combines tangible and intangible nature, and embodied in individuals and property, the SC has an immaterial nature, embodied in the structure of relationships between people.

From the point of view of a particular embodiment, physical capital is totally alienated, intellectual and social – is partially transferable, and human capital is not alienated. For the same reason, the physical features of the formation of capital is to convert the materials forming the intellectual capital and human – to convert individuals and formation SC – in transforming relations between individuals. During the consumption of physical capital is not consumed, but wears out, unlike the other three forms of capital which have the property of self-expansion during consumption. The ability to measure is fundamentally different, if physical capital is estimated primarily based on past investment in quantitative terms; all other forms of capital are estimated on the basis of past investments and on the basis of future earnings, with both quantitative and qualitative terms.

Availability in multiple forms, solid relationship of the three forms of capital – intellectual, human and social – results in the fact that the accumulation of intellectual capital is closely linked to the level of the SC. This knowledge is transmitted and accumulated only where there are established relationships of ritualized gift giving; the underlying economics of prestige and quality of the transmitted knowledge depends on the level of trust in these relationships. The SC contributes to the accumulation of human capital: an accumulation of experience is due to the interaction between people, proper human development.

At the same time, the level of intellectual capital contributes the development of the SC: with its unique knowledge and information, economic agents are able to quickly develop the socio-economic relations. Similar situation is with human capital: people with more advanced communicative, social competencies, with more experience and professionalism are able to form intense relationships.

Some researchers discover the relationship between the SC and the physical capital, arguing that most people associate the possibility of high returns are not with professional skills, and as with the will and determination, inclusion in social networks.

Thus, the SC as an economic category is a blessing – both consumer and industrial. As good of manufacturing, it is a special kind of social resources, the involvement of which in turn contributes to the economic growth of value added.

An analysis of the semantic content of common definitions of the SC – in terms of identification with the other forms of capital, determine the nature, characteristics and conditions of the formation, implementation mechanisms, the effects of the operation – makes it possible to fix the ambiguity in its interpretation of the social capital at display some similarities.

Thus, the identification of the SC with social networks, norms, rules, values, trust, etc., do not actually acts defining the essence of this phenomenon, but merely points to the sources or factors of its formation.

Among the authors that produce the basic essence of social capital, there is unanimity: the SC is called an asset, resource, a set of socio-economic relations, and the ability and so on.

The reference, in determining the SC, the effects produced with it (contributes to a more efficient economic activity of subjects facilitates certain actions of individuals, gives rise to the action, etc.), do not show the phenomenon in its pure form. In addition, most of the authors consider only the social effects of the SC, losing sight of those that can be attributed

to the economic sphere – reducing transaction costs, contribution to the cost of production, social rent, the right to credit, etc.

The determination the nature of the mechanism of implementation of the SC is practically absent in the studies, which is seen by us as a lack of substantiation of definition.

It stands out as the following description of the process of implementation of the SC: the adherence to the norms and values, conscious and purposeful use of the sources of social capital, increasing the impact of other resources.

These contradictions sharpen the urgency of the problem of immersion into the essence of phenomena, understanding its inner content, separating the essence from the sources, the definition of a mechanism for implementing, more precise identification of the economic effects of the SC.

References

1. Нестик Т. Культурный, социальный и символический капиталы / Т. Нестик // Альманах “Восток”. – 2004. - № 2(14). – [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://www.situation.ru/app/j_art_325.htm/.
2. Sysoev S.A. The institutional aspects of the study of the social capital / S.A.Sysoev // Economics of Education. – 2008. – № 4, part 2. – P. 19-25.
3. G. Becker. Human Capital (chapters from the book) / G. Becker // USA: economics, politics, ideology. – 1993. – №11. – P. 109-119; №12. – P. 86-104.
4. M. Weber. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Selected works: Trans. with it. / Weber; comp., total. Ed. and afterword.Y.N.Davydov; foreword. P.P.Gaidenko. – М.: Progress, 1990. – P. 44-271.
5. Granovetter M. S. The Strength of Weak Ties / Mark S. Granovetter // American Journal of Sociology. – 1973. – Volume 78, Issue 6 (May). – P. 1360-1380.
6. Theodore W. Schultz. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. - [Electronic resource]. – Access: <http://www.nber.org/chapters/c4126>.
7. Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (New York, Greenwood), 241-258. - [Electronic resource]. – Access: <https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/ bourdieu-forms-capital.htm>.
8. Coleman JS Social Capital in the Creation of Human Capital / JS Coleman // The American Journal of Sociology, Vol. 94: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. – 1988. – pp. S95-S120. - [Electronic resource]. – Access: <http://www.jstor.org/stable/2780243>.
9. Loury G. A Dynamic Theory of Racial Income Differences // Women, Minorities and Employment Discrimination. – Lexington Books, 1977. – P. 153-186. - [Electronic resource]. – Access: http://www.econ.brown.edu/fac/Glenn_Louiy/loiiyhomepage/papers/A%20Dynamic%20Theory.pdf/.
10. Putnam R. Social Capital: Measurement and Consequences. - [Electronic resource]. – Access: <http://www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf>.
11. Hanifan, LJ The Rural School Community Center / LJ Hanifan // The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. – 1916. – Vol. 67. – № 1. – P. 130-138.
12. Burt R. Structural holes: The social structure of competition / R. Burt. - Cambridge: Harvard Univ. Press, 1992. – 325 p.
13. Knack, S. Social Capital, Growth and Poverty: A Survey of Cross-Country Evidence / S. Knack // Social Capital Initiative. – 1999. – Working Paper No. 7, World Bank.
14. Inglehart R. Modernization and Post-Modernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies / R. Iglehart. – NewJersey, 1997.
15. Claridge Tr. Social capital / Tr. Claridge. – [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.socialcapitalresearch.com/>.
16. Nahapiet, J., Ghoshal, S.. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage / Janine Nahapiet, SumantraGhoshal // Academy of Management Review. – 1998. – Vol. 23. – No. 2. – Pg. 242-266.
17. Paxton, P. Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment / Pamela Paxton // American Journal of Education. – 1999. – Volume 88, Issue 1. – P.127.
18. Portes A. Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology / A. Portes // Annual Review of Sociology. – 1998. – Vol. 24. – Pp.1-24.
19. Rose R. Achieving modern society: social networks in Russia / R. Rose // Social studies and the present. – 2002. – №3. – Pp. 23-38.

УДК 338.47:656

Мельник Т.А.,

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми та напрями розвитку транспортного комплексу Кіровоградського регіону

Ефективна діяльність усіх суб'єктів господарювання Кіровоградської області та нормальна життєдіяльність населення залежить від забезпечення їх якісними транспортними послугами. Розширення пропозицій транспортних послуг за обсягом і номенклатурою є важливим джерелом зростання економіки регіону, оскільки забезпечує певну частку доходів у місцевий бюджет, сприяє збільшенню зайнятості і підвищенню рівня життя населення.

Функціонування всіх видів транспорту сьогодні здійснюється в складних економічних умовах, що пов'язані зі спадом обсягів промислового та сільськогосподарського виробництва, зниженням життєвого рівня населення, падінням темпів росту перевезень вантажів та пасажирів, погіршенням технічного стану транспорту.

Основними причинами негативних тенденцій, виявлених у процесі аналізу стану і показників функціонування транспортного комплексу області, слід визнати:

- високий ступінь фізичного та морального зносу активної частини основних фондів на всіх видах транспорту;
- низьку конкурентоспроможність вітчизняних перевізників та невисоку привабливість вантажопереробки;
- незадовільні екологічні показники транспортних засобів;
- значне відставання в розвитку транспортної інфраструктури, зокрема, між територіальних комунікацій і споруд для розвитку автомобільних, залізничних та змішаних перевезень;
- невирішеність проблем інвестування і координації управління в транспортному комплексі регіону;
- значне відставання існуючого рівня транспортної техніки, сервісу від світового рівня, що ускладнює входження вітчизняного транспортного комплексу в європейську і світову транспортну мережу;
- невідповідність застосовуваних на українському транспорті стандартів, нормативних актів, критеріїв ефективності і безпеки, принципів страхування аналогічним показникам, які використовуються в інших країнах;
- нерациональність податкового, митного законодавства, розтягнуті процедури перевірки і документообігу для експортно-імпортних вантажоперевезень;
- нерозвинутість інформаційної телекомунікаційної інфраструктури забезпечення вантажоперевезень у регіоні.

Вирішення наведених проблем має важливе значення не тільки для транспортної галузі, але і для регіону в цілому, ефективного функціонування його виробничої та соціальної сфер, що значною мірою забезпечується стабільною і надійною роботою транспорту.

Майже усі транспортні підприємства області потребують реконструкції, модернізації, технічного та технологічного переоснащення, проте фінансування галузі

залишається на низьку рівні. Сьогодні найреальнішими джерелом фінансування є власні кошти транспортних підприємств, але фінансове становище більшості з них не дає змоги здійснювати повну модернізацію технічного парку. Подальший розвиток транспорту залежить від удосконалення податкового законодавства, зміцнення матеріально-технічної бази підприємств, підвищення їх конкурентоспроможності, поліпшення фінансово-економічного стану підприємств усіх галузей економіки та ін.

З точки зору транспортного забезпечення розвитку економіки Кіровоградської області стратегічними напрямами розвитку транспортного комплексу повинні бути:

- реконструювання доріг на напрямках Львів – Кіровоград – Знам’янка, Бориспіль – Дніпропетровськ – Запоріжжя, Суми – Полтава – Олександрія;
- формування та розширення регіонального ринку транспортних послуг;
- запровадження нової техніки та сучасних технологій організації перевезень;
- запровадження ресурсозберігаючих і енергозберігаючих технологій, зменшення частки паливно-енергетичних витрат;
- комплексне вирішення проблеми охорони навколишнього природного середовища;
- заміна застарілих транспортних засобів, придбання нових вантажних автомобілів, заміна міні-автобусів новими автобусами великої місткості;
- будівництво нових автомобільних доріг з наданням переваги новим швидкісним автомобільним трасам у межах транспортних коридорів;
- збільшення кількості під’їзних шляхів до сільської місцевості;
- поліпшення транспортно-експлуатаційного і технічного стану існуючих доріг, підвищення рівня їх облаштування, безпеки та економічності перевезень, приведення їх у відповідність до сучасних вимог;
- підвищення пропускної спроможності вузлових споруд (роз’їздів, розв’язок, мостів);
- реконструкція й модернізація інфраструктури найважливіших залізничних магістралей, оновлення і поновлення їх рухомого складу;
- оптимізація розміщення ремонтної бази рухомого складу з концентрацією ремонту на підприємствах із найменшою його собівартістю.

З точки зору фінансового забезпечення розвитку транспортного комплексу Кіровоградської області пропонуємо:

- запровадження електронних пластикових карток для пільгових категорій, проте, введення автоматизованої системи оплати пасажирських перевезень, заснованої на використанні електронних пластикових карток збільшить доходи транспортних підприємств, покращить якість обслуговування пасажирів і сприятиме вирішенню питання детінізації фінансових потоків у сфері транспорту в регіоні;
- поліпшення транспортно-експлуатаційного і технічного стану існуючих доріг, підвищення рівня їх облаштування, безпеки та економічності перевезень, приведення їх у відповідність до сучасних вимог, підвищення пропускної спроможності вузлових споруд (роз’їздів, розв’язок, мостів), ремонт покриття, ремонт бар’єрного огороження, про те, також необхідно будівництво нових автомобільних доріг з наданням переваги новим швидкісним автомобільним трасам у межах транспортних коридорів, що надасть можливість ефективно використовувати географічне положення регіону;
- підтримки працездатності існуючого автомобільного та тролейбусного парку на основі системи здійснення повнокомплектних капітальних ремонтів, виконуваних на авторемонтних підприємствах, про те, це не є перспективно через низьку якість ремонту, значне зниження надійності і різке підвищення витрат по експлуатації неякісно відремонтованих автомобілів (тролейбусів). При розгляді фінансування робіт

по ремонту техніки з використанням лізингового механізму (рис. 1) слід зазначити такі моменти підписання лізингової угоди: транспортне підприємство формує перелік техніки, яка підлягає ремонту; в лізингову компанію (інвестор, банк) направляється заявка на ремонт цієї техніки з використанням лізингу і пакет усіх необхідних документів, які підтверджують кредитоспроможність лізингоотримувача; надається згода на лізинг; складається відповідний кредитний договір; інвестор (банк) перераховує необхідні кошти для сплати послуг ремонтної організації.

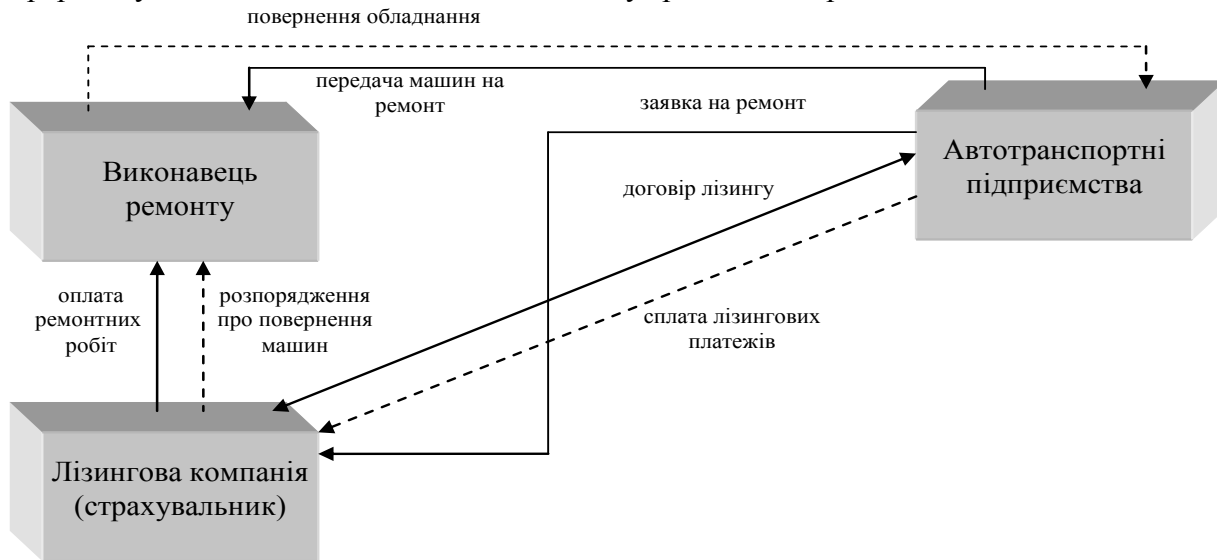


Рисунок 1 – Схема організації лізингу для здійснення ремонту основних фондів транспортних підприємств [1]

Техніка протягом всього терміну ремонту виступає заставою за лізинговою угодою, тобто лізингова компанія є її власником до оплати всієї суми лізингового контракту.

Необхідні цілеспрямовані дії по підвищенню ефективності автотранспортного бізнесу, стимулюванню укрупнення операторів і створення багатопрофільних автотранспортних компаній, що мають у розпорядженні розвинену виробничу інфраструктуру.

Розробка і впровадження на основних транспортних маршрутах контрейлерної системи перевезень вантажів забезпечує підвищення збереження автомобільних доріг і зниження екологічного забруднення.

Таким чином, можна зробити висновок, що необхідні термінові невідкладні заходи щодо транспортного комплексу Кіровоградської області, а саме його стабілізації, регулювання, структурного вдосконалення та здійснення державної підтримки пріоритетних напрямів його розвитку. Реалізація таких заходів передбачає, зокрема, здійснення належної оцінки фінансового стану транспортних підприємств та формування ефективного організаційно-економічного механізму його стабілізації.

Список літератури

1. Семенович Т.А. Використання лізингу транспортними підприємствами / Т. А. Семенович // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. Науковий збірник / за ред. І.Г. Ткачук. - Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника, 2007.- Вип. III .- Т.1.- С.300-305.
2. Семенович Т.А. Стабілізація фінансової діяльності підприємств транспортної галузі / Т. А. Семенович // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 205: В 4 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005.-С.315-321.

УДК 005.35

Смутчак З.В.,

канд. екон. наук, доцент

Ситник О.Ю.,

канд. екон. наук

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

Соціальна відповідальність бізнесу як основа сталого розвитку економіки

Сучасні соціальні проблеми, які виникли в українському суспільстві та світі, свідчать про загострення проблем у відносинах працівників та роботодавців. Невиконання зобов'язань керівництва підприємств перед трудовими колективами, які визначені колективними договорами підприємств, спричиняє значну кількість соціальних проблем, що мають разючі наслідки. Зі зменшенням рівня соціального захисту працівників на їх робочих місцях знижується і здатність людини бути повноцінним членом суспільства, адже відсутність можливостей отримання освіти, лікування, професійного та соціального розвитку призводить до відсутності у працівників навичок адаптуватися у майбутньому, тобто ставить під загрозу і всю їхню родину.

Підприємство повинно не тільки реагувати на явища зовнішнього середовища (економічної, екологічної, соціальної політики, зміни нормативно-правового регулювання) та пристосовуватися до нього, воно повинно також вивчати власний вплив на це середовище (використання найманої праці, забруднення навколишнього середовища) та вживати заходів щодо запобігання негативним явищам у суспільстві. Для цього слід мати відповідним чином оформлену інформацію про такий вплив, яка б повно та достовірно відображала наслідки діяльності підприємства для суспільства [2].

Соціальна відповідальність керівництва підприємства повинна стати результатом соціального діалогу. Розглядаючи питання, які є його предметом, зауважимо, що крім соціально-трудова питань (оплата та умови праці, безпека та гігієна праці, врегулювання трудових спорів, трудове законодавство) значна увага приділяється питанням макроекономічного регулювання соціальних процесів. О. Бабенко відносить до них “економічне зростання та структурні зміни, інфляцію та грошову політику, продуктивність та економічну конкурентоспроможність, оподаткування та фіскальну політику, соціальне забезпечення, захист і допомогу” [1].

При цьому, тут йдеться про різні рівні соціального партнерства (міжнародний, національний, регіональний, локальний).

В цьому контексті, розглядаючи глибше відносини підприємства з його працівниками, варто наголосити, що важливою умовою визнання підприємства як соціально відповідального є участь найманих працівників у колективних переговорах, а також виконання керівництвом підприємства вже укладеного колективного договору, створення належних санітарно-гігієнічних умов на підприємствах та в установах, запровадження ефективної системи оплати праці, організацію програм з підготовки молодих спеціалістів та підвищення кваліфікації існуючих.

Соціальна відповідальність має складну та багаторівневу структуру. Вона зазвичай розглядається на чотирьох рівнях – макроекономічному (соціальна відповідальність держави), мезоекономічному (соціальна відповідальність інститутів

громадянського суспільства), мікроекономічному (корпоративна соціальна відповідальність, або соціальна відповідальність бізнесу) та особистісному (соціальна відповідальність людини, працівника) (табл.1) [3].

Основними формами соціальної відповідальності є юридична, моральна, політична, громадянська, професійна, екологічна та ін. Найбільш давня серед них – моральна відповідальність. Політична і юридична форми виникають з розвитком держави, коли вона формує політичні і правові норми.

Таблиця 1 – Форми вияву соціальної відповідальності на різних рівнях

Соціальна відповідальність людини, працівника	Соціальна відповідальність держави
<ul style="list-style-type: none"> - відповідальний працівник; - відповідальний та законослухняний громадянин; - відповідальний учасник соціальних груп; - відповідальний споживач. 	<ul style="list-style-type: none"> - гарант законності та додержання прав людини; - відповідальний представник народу; - гарант прозорих економічних і політичних відносин; - відповідальний роботодавець; - відповідальний соціальний партнер.
Соціальна відповідальність бізнесу	Соціальна відповідальність інститутів громадянського суспільства
<ul style="list-style-type: none"> - відповідальний виробник; - відповідальний роботодавець; - відповідальний учасник соціальних відносин; - відповідальний діловий партнер; - відповідальний учасник економічних і політичних відносин з державою. 	<ul style="list-style-type: none"> - відповідальні учасники соціальних відносин; - посередники між владою і громадськістю; - захисники інтересів соціальних груп; - контролери додержання режиму законності; - координатори суспільного діалогу; - координатори гармонізації відносин державних інститутів і суспільства.

Джерело: Розроблено авторами з використанням джерела[3]

Використання кластерного підходу дозволяє більш масштабно підходити до вирішення складних проблем, які охоплюють майже всі складові соціальної відповідальності, вагомість реалізації яких на кожному рівні неоднакова (рис. 1).

Так, вигодами, які отримує бізнес від виконання принципів соціальної відповідальності, є: забезпечення суспільної репутації організації; зростання довіри населення до діяльності компанії, її товарів та послуг; підвищення професіоналізму та розвиток кадрового потенціалу на підприємстві, забезпечення лояльності персоналу; можливість формування безпечного середовища діяльності та розвитку компанії завдяки власній корпоративній політиці; відповідність нормам і стандартам світової економічної спільноти; можливість формування партнерських відносин із владними структурами, громадськістю та ЗМІ.

Суспільство від дотримання бізнесом принципів соціальної відповідальності отримує наступні переваги: встановлення партнерських відносин між бізнесом, владою і громадськістю; розвиток соціальної захищеності населення; підвищення залучення інвестицій у певні суспільні сфери; можливість підтримки громадських ініціатив, інноваційних проектів, розвиток соціальної і творчої активності населення, збереження та використання людського потенціалу на потреби країни і регіону; створення можливості надання адресної допомоги громадянам, які її потребують.



Рисунок 1 – Схема рівнів та основних складових соціальної відповідальності
Джерело: розроблено авторами.

Отже, для формування соціально відповідального суспільства важливе значення має фізичний, професійний, інтелектуальний, культурний розвиток громадян, що, в свою чергу, вимагає значних інвестицій. Неможливо виховати соціально відповідального перед роботодавцем працівника та соціально відповідального перед державою громадянина без забезпечення високої якості життя, створення умов для гармонійного особистісного розвитку та становлення людини як професіонала у своїй професійній діяльності.

Список літератури:

1. Бабенко О. Соціальному діалогу в Україні – бути! [Електронний ресурс] / О. Бабенко. - Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/activity/economy-defence/44506da1cb6d9/20080109-002>.
2. Панькова А. Д. Про інноваційні моделі управління трудовою сферою в аспекті соціальної відповідальності / А. Д. Панькова // Соціальна економіка. – 2015. - № 1. – С.117-123.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.:КНЕУ, 2012. – 501 с.

УДК 336.22

Шалімов В.В.,

к. е. н., доцент

Кіровоградський національний технічний університет

Система місцевого оподаткування в Україні

Суб'єкти господарювання та фізичні особи беруть участь у формуванні фінансових ресурсів місцевих органів влади сплачуючи місцеві податки і збори. Це має важливе значення для розвитку місцевої інфраструктури, яка забезпечує реалізацію соціальної та економічної політики на регіональному рівні. Існування місцевих податків і зборів відповідає, в першу чергу, інтересам територіальних громад, від імені яких діють органи місцевого самоврядування, оскільки такі платежі є виключно їх фінансовою базою. Виходячи з цього, метою введення місцевих податків і зборів є забезпечення місцевих органів влади коштами, необхідними для здійснення їх завдань і функцій, що перебувають у їх самостійному розпорядженні і концентруються у відповідних бюджетах.

Місцеві податки і збори є невід'ємною частиною податкової системи держави, тому особливу увагу при здійсненні податкової реформи приділяють правовому регулюванню саме місцевого оподаткування, яке має певну специфіку, оскільки здійснюється на двох рівнях: загальнодержавному і місцевому. З одного боку, держава визначає вичерпний перелік таких обов'язкових платежів, коло платників, об'єкти оподаткування, граничні розміри ставок, тобто встановлює основи їх справляння, надаючи повноваження органам місцевого самоврядування на введення таких податків і зборів на відповідній території. З іншого боку, місцеві органи влади, реалізуючи надані державою повноваження, встановлюють і детально регламентують механізм справляння окремо кожного з податків і зборів, а також вводять їх в дію (відповідно до ст. 12 Податкового кодексу України (ПКУ) [3]).

В сфері місцевого самоврядування Радою Європи розроблено низку документів ("Європейська рамкова конвенція про транскордонне співробітництво між територіальними громадами або властями", "Європейська конвенція про участь іноземців у громадському житті на місцевому рівні", "Європейська хартія участі молоді в муніципальному та регіональному житті", "Європейська хартія міст"), але центральне місце серед них займає Європейська хартія місцевого самоврядування [1]. Відповідно до дев'ятої статті Хартії, місцева влада має право в рамках національної економічної політики на свої власні адекватні фінансові ресурси, якими вона може вільно розпоряджатися в межах своїх повноважень. Європейською хартією місцевого самоврядування окремо не висувається вимога щодо самостійності бюджетів місцевих влад, лише визначається їх автономія щодо здійснення своїх функцій, а також право на власні фінансові ресурси, право встановлювати в межах закону розмір місцевих податків і зборів як частини фінансових ресурсів місцевих бюджетів, формувати власні фінансові ресурси. Закон України "Про місцеве самоврядування" [2] в складі повноважень сільських, селищних та міських рад передбачає загальні положення: встановлення місцевих податків і зборів відповідно до Податкового кодексу України, прийняття рішень щодо надання згідно чинного законодавства пільг по місцевих податках і зборах, а також земельному податку.

Основні особливості вітчизняної системи місцевого оподаткування також полягають в тому, що при відносній простоті нарахування та сплати (у порівнянні з

більшістю загальнодержавних податків і зборів) вимоги щодо їх справляння встановлюються рішеннями місцевих рад. Згідно з п. 10.4 ст. 10 р. І ПКУ місцеві ради в межах повноважень, визначених цим Кодексом, вирішують питання відповідно до його вимог щодо встановлення місцевих податків і зборів. Згідно з підпунктом 12.3.2. пункту 12.3. статті 12 ПКУ при прийнятті рішення про встановлення збору обов'язково визначаються об'єкт оподаткування, платники збору, розмір ставки, податковий період та інші обов'язкові елементи, визначені статтею 7 ПКУ, з дотриманням критеріїв, встановлених статтею 268 розділу XII ПКУ. Під час встановлення зборів можуть передбачатися податкові пільги та порядок їх застосування (пункт 7.2. статті 7 ПКУ), але не дозволяється сільським, селищним, міським радам встановлювати індивідуальні пільгові ставки місцевих податків та зборів для окремих юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців і фізичних осіб або звільняти їх від сплати таких податків та зборів (підпункт 12.3.7. пункту 12.3. статті 12 ПКУ). Згідно із пп. 12.3.3 п. 12.3 ст. 12 р. І ПКУ копія прийнятого рішення про встановлення місцевих податків чи зборів надсилається у десятиденний строк з дня оприлюднення до органу державної фіскальної служби, в якому перебувають на обліку платники відповідних місцевих податків та зборів.

Аналіз впливу місцевого оподаткування на формування доходної частини місцевих бюджетів дозволяє зробити наступні висновки: по-перше, значну питому вагу в структурі доходів місцевих бюджетів мають офіційні трансферти, що підкреслює значну централізацію розподілу бюджетних фінансових ресурсів, пряму залежність від Державного бюджету України та низьку фінансову самостійність місцевих бюджетів; по-друге, питома вага місцевих податків і зборів в структурі доходів місцевих бюджетів залишається дуже низькою, що спричиняє значну фінансову залежність місцевих бюджетів від загальнодержавних джерел фінансування. Серед основних проблем, що перешкоджають зміцненню фінансової основи місцевих бюджетів, можна виділити такі: суперечності у формуванні суб'єктного складу платників податків і зборів, відсутність чітко сформованої бази і об'єкта оподаткування. Разом з тим, в значній мірі неефективність системи місцевого оподаткування на Україні спричинена недосконалою системою адміністрування цих податків. Саме внаслідок цієї проблеми, навіть, при закріпленні достатнього кола платників податків і раціональної ставки податку, місцеві бюджети недоотримують значні кошти. Тому визначаючи напрямки підвищення ефективності системи місцевого оподаткування, слід враховувати, в першу чергу, шляхи забезпечення їх повного та своєчасного надходження, практична реалізація яких дозволяє більш раціонально визначатися з критеріями визначення складу місцевих податків і зборів. Пошук шляхів збільшення обсягу місцевих податків і зборів повинен йти не лише в напрямку простого збільшення кола платників податків та розширення бази оподаткування, а в напрямку вибору таких податків і встановлення таких платників, які б забезпечували невеликі адміністративні витрати та ефективний податковий контроль при достатньому обсязі надходження, що надасть можливість створити надійне джерело доходної частини місцевих бюджетів.

Список літератури

1. Європейська хартія місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_036
2. Закон України “Про місцеве самоврядування” від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>.
3. 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>

УДК 336.С1:369.223

Кондратець Л. І.,

ст. викладач кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Сутність та необхідність розвитку інфраструктури ринку праці

Важливим напрямом процесу розбудови соціально-орієнтованих ринкових відносин в Україні є формування такої інфраструктури національного ринку праці, що забезпечує його ефективне функціонування та відповідає ринковим умовам господарювання.

Для визначення змісту категорії “інфраструктура ринку праці” необхідно, перш за все, зупинитись на змісті загального поняття “інфраструктура”.

Категорія “інфраструктура” походить від сполучення латинських слів “infra”, що перекладається як “нижче, під” та “structura”, що в перекладі означає “будова, розташування”, і визначається як комплекс галузей господарства, що обслуговують виробництво, включаючи будівництво доріг, каналів, водосховищ, портів, мостів, аеродромів, складів, енергетичних господарств, транспорт, зв’язок, водозабезпечення та каналізацію, освіту, науку, охорону здоров’я.

В сучасній економічній літературі виділяються поняття “виробнича інфраструктура” та “соціальна інфраструктура”. При цьому виробнича інфраструктура визначається як “комплекс галузей, що обслуговують матеріальне виробництво та забезпечують підвищення його ефективності”. До складу галузей виробничої інфраструктури відносять транспорт та зв’язок, енергетичне господарство, водозабезпечення, складське господарство, ремонтно-будівельний комплекс, інформаційне забезпечення та інші в частині обслуговування основного виробництва.

Соціальну інфраструктуру визначають як “сукупність об’єктів, функціонування яких пов’язано із задоволенням особистих потреб, забезпеченням життєдіяльності, інтелектуального та духовного розвитку кожної людини”. До складу соціальної інфраструктури включають підприємства та установи соціально-побутового і соціально-духовного призначення. При цьому соціально-побутову інфраструктуру утворюють діючі об’єкти торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування, житлово-комунального господарства та частково підприємства й установи виробничої сфери, що обслуговують населення, тоді як інфраструктура соціально-духовного призначення являє собою сукупність закладів освіти, культури, охорони здоров’я, масової інформації, фізичної культури і спорту та інших. При цьому метою управління соціальною інфраструктурою є „всебічне задоволення матеріальних, культурних та духовних потреб населення”.

Включення забезпечення матеріальних потреб населення, основою чого є праця, до завдань управління соціальною структурою вже дає право віднести об’єкти, що забезпечують функціонування ринку праці, до складу об’єктів соціальної інфраструктури. Крім того, необхідно врахувати духовний та культурний зміст праці, що надає людині можливості до саморозвитку, культурного і професійного зростання.

Разом з тим, праця є одним із факторів виробництва, а носії праці –одночасно безпосередньою продуктивною силою виробництва та споживачами кінцевого

продукту виробництва. Це визначає можливість віднесення об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, до складу об'єктів виробничої інфраструктури.

Отже, об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці, одночасно обслуговують матеріальне виробництво та забезпечують підвищення його ефективності шляхом регулювання попиту та пропозиції на ринку праці, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, а також сприяння всебічному задоволенню матеріальних, культурних та духовних потреб населення, вирішуючи таким чином основні завдання соціальної політики країни. Крім того, безпосередньо від діяльності організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці, залежить функціонування банківської інфраструктури, інфраструктури страхових послуг та інших видів інфраструктури специфічного характеру, розвиток яких викликаний трансформацією до ринкових відносин в Україні.

Отже, правомірним є виокремлення всіх об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, та віднесення їх до інфраструктури ринку праці, яка серед інших видів інфраструктури: виробничої, соціальної, ринкової, займає провідне місце, забезпечуючи виробництво, соціальну сферу, банківську систему, систему страхування, державні установи кваліфікованими працівниками і сприяючи соціальному та економічному розвитку країни.

Відповідно до змісту та функцій ринку праці надамо визначення поняттю “інфраструктура ринку праці”.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні.

При цьому об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці, правомірно поділити на дві групи:

- організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці;
- нормативно-правове середовище, що регулює співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Сучасний розвиток інфраструктури ринку праці характеризується зміщенням у напрямку посилення елементів, що створюють систему підготовки і перепідготовки спеціалістів з кількісним та якісним ростом закладів освіти, що намагаються надати максимально широкі можливості для здобуття освіти та професійної перепідготовки з подальшою лібералізацією системи розподілу випускників.

Основними тенденціями розвитку інфраструктури ринку праці є подальша комерціалізація ланок освіти, зростання вартості освітніх послуг, стихійність розвитку сегмента посередників ринку праці по просуванню товару “робоча сила”, низький рівень оплати праці в країні, високі показники безробіття, інституційний хаос (асинхронність запровадження інституційних регуляторів ринку праці), нерозвиненість вітчизняних інфраструктурних ланок недержавного соціального та пенсійного забезпечення, напівлегальна діяльність представництв фірм держав-нерезидентів тощо.

Очевидним є недорозвиненість інституційних і соціально-захисних елементів інфраструктури ринку праці, елементів соціального забезпечення та ланок соціальної адаптації безробітних.

Відчувається нестача посередників державної форми власності, які б забезпечували моніторинг, аналіз, планування, та координацію діяльності суб'єктів ринку праці, у тому числі інформаційне забезпечення їх діяльності для реалізації державної політики та стратегії у сфері формування, розподілу, використання та розвитку трудових ресурсів України.

Окремим питанням залишається покращення роботи міграційних служб та служб державного контролю за дотриманням законів про працю та прав громадян у сфері праці.

Внутрішніми факторами негативного впливу на розвиток інфраструктури ринку праці є тінізація економіки (зокрема ринку праці), корупція на основі зрощення криміналу з фінансовою олігархією, бюрократія, монополізм, правова неврегульованість діяльності суб'єктів ринку праці та інфраструктурних ланок.

Основними напрямками вдосконалення функціонування інфраструктури ринку праці мають стати умови за яких будуть надані переваги розвитку системи інфраструктурних ланок порівняно з темпами розвитку структурних елементів ринку праці, перерозподіл коштів на користь сфери послуг відповідного сектору економіки, до якого належать елементи інфраструктури.

Важливим є прийняття соціально-економічних концепцій в контексті розвитку інфраструктури ринку праці України, які слід вважати максимально ефективними в умовах глобалізації та регіоналізації з точки зору сучасного економічного становища в країні. Даний підхід повинен базуватися на визначенні пріоритетних напрямків розвитку інфраструктурних складових, до яких слід віднести насамперед інституційні елементи та соціально-орієнтовані ланки.

За відсутності чіткої стратегії розвитку національного ринку праці, соціально спрямованої економічної політики у сфері трудових відносин, функціонування та розвиток інфраструктури ринку праці набуває рис стихійності й частково носить неконтрольований характер.

Потрібно підкреслити, що інфраструктура ринку праці та її інститути в нашій країні продовжують формуватись і удосконалюватись, тим самим залишаючи за собою питання проблем їх подальшого стратегічного розвитку.

Отже, основною задачею інфраструктури ринку праці на сучасному етапі є забезпечення підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці за рахунок:

- розповсюдження інформації, яка, по-перше, забезпечить скорочення часу пошуку вакансій безробітними і необхідних працівників підприємствами, по-друге, сприятиме найму роботодавцями працівників, що відповідають їх вимогам, по-третє, яка б дозволила працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці і рівнем заробітної плати, що їх задовольняє;

- професійного консультування і навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;

- квотування робочих місць тим, хто об'єктивно не здатен конкурувати на рівних на ринку праці;

- організації і сприяння розширенню сфери докладання праці;

- стримання масових звільнень і запобігання масовому безробіттю;

- розвитку і раціоналізації фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення;

- розробки і наукового обґрунтування заходів державної політики зайнятості населення та контролю за їх реалізацією.

УДК 65.03

Коцюрба О.Ю.,
асистент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Складові механізму фінансового забезпечення підприємств житлово-комунального господарства

Зростання економіки держави, розв'язання соціально-економічних проблем населення багато в чому залежать від проведення житлово-комунальних реформ. З одного боку, житлово-комунальне господарство (ЖКГ) є сферою матеріального виробництва послуг, і тому необхідно стимулювати розвиток ринкових відносин у цій галузі. З іншого боку, послуги житлово-комунального господарства служать задоволенню потреб людей, і держава зобов'язана забезпечити соціальний захист їх інтересів.

Проблема збитковості ЖКГ разом із недосконалістю тарифної політики, застарілістю інструментів фінансового управління, відсутністю ефективних механізмів залучення й розміщення фінансових ресурсів та браком досвіду взаємодії з приватними інвесторами негативно впливають на фінансово-економічний стан підприємств галузі, що вимагає пошуку нових підходів до управління їх фінансовим забезпеченням, зокрема, побудови та визначення складових механізму фінансового забезпечення підприємств ЖКГ.

Аналіз наукової літератури [1; 2; 3] дозволив обґрунтувати такі складові механізму формування фінансового забезпечення діяльності підприємств ЖКГ: суб'єкт (керуюча підсистема) та об'єкт (керована підсистема), цілі, форми, функції, принципи, важелі, інструменти, нормативно-правове та інформаційне забезпечення.

Суб'єктом виступає фінансова служба підприємства ЖКГ, об'єктом – грошові потоки та структура фінансових ресурсів підприємства ЖКГ.

Цілі механізму фінансового забезпечення, на думку автора, з огляду на специфіку ЖКГ доцільним є поділяти на фінансову (забезпечення високого рівня фінансової стійкості, прибутковості та активізації інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств ЖКГ) та соціально-орієнтовану (безперервне надання населенню, підприємствам різних галузей та організаціям якісних житлово-комунальних послуг).

Серед функцій слід виокремити наступні: інформаційна, організаційна, стимулююча, мобілізуюча.

Сукупність важелів механізму фінансового забезпечення підприємств ЖКГ представлена прибутком, доходом, тарифами, орендною платою, субсидіями, дотаціями, відсотковими ставками за кредитами та депозитами, інвестиціями, курсами цінних паперів та ін.

Основними формами механізму фінансового забезпечення є: самофінансування, боргове фінансування, залучення коштів та державне (бюджетне) фінансування.

Механізм фінансового забезпечення має базуватись на загальних та специфічних принципах.

До загальних відносять принципи: альтернативності, забезпечення окупності витрат, адаптивності, раціональності та ефективності прийняття рішень, єдності дії, соціальної спрямованості, забезпечення ефекту синергії, оптимальності, матеріальної відповідальності, орієнтованості на цілі, забезпечення оперативності руху, прозорості,

достатності та доступності, інформаційних потоків, науковості, підпорядкованості цілей, безперервності, обґрунтованості та аргументованості, оперативності реагування, взаємопов'язаності та своєчасності прийняття рішень, системності.

Специфічні принципи включають принципи управління структурою фінансових ресурсів (диверсифікації джерел формування фінансових ресурсів, об'єктивної оцінки необхідної державної підтримки, мінімізації витрат на формування фінансових ресурсів, врахування сумісності інтересів зацікавлених осіб в процесі формування структури фінансових ресурсів та забезпечення її фінансової гнучкості) та принципи управління грошовими потоками (пріоритетності вкладання коштів, динамічності, організації контролю за цільовим використанням коштів, забезпечення рівномірності, синхронності ліквідності та еластичності грошових потоків, створення достатніх фінансових резервів).

Інструменти механізму фінансового забезпечення підприємств ЖКГ поділяються за середовищем походження на інструменти внутрішнього та зовнішнього впливу на даний процес.

До інструментів внутрішнього впливу відносяться інструменти, що використовуються фінансовим менеджментом підприємства для управління його грошовими потоками та структурою фінансових ресурсів на основі його внутрішньої звітності.

В свою чергу, в процесі використання інструментів зовнішнього впливу на формування фінансового забезпечення підприємства відбувається взаємодія з окремими групами його контрагентів щодо акумулювання фінансових та інших ресурсів для забезпечення ефективного функціонування та удосконалення окремих аспектів діяльності [4].

Відмінність сформованого механізму полягає у тому, що його елементи відображують не тільки специфіку діяльності підприємства ЖКГ (в тому числі соціальну значущість житлово-комунальних послуг), але й враховують особливості управління його грошовими потоками та структурою фінансових ресурсів, які пропонується розглядати як складові фінансового забезпечення.

Список літератури

1. Бидик А. Г. Теоретична структура механізму фінансового забезпечення розвитку сільських територій / А. Г. Бидик // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3. – С. 156-162.
2. Василик О. Д. Теорія фінансів: підручник / О. Д. Василик. – К.: НІОС. – 2000. – 416 с.
3. Гончаренко М. В. Сутність фінансового механізму реалізації стратегії сталого розвитку території / М. В. Гончаренко // Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – № 1. – С. 59-66.
4. Єпіфанова І. Ю. Теоретичні аспекти фінансового забезпечення інноваційної діяльності промислових підприємств / І. Ю. Єпіфанова // Економічний часопис ХХІ. – 2012. – № 11-12. – С. 30-32.

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА МАКРО-, МЕЗО- ТА МІКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНЯХ

УДК 331.108

Дороніна О.А.,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Донецький національний університет (м. Вінниця)

Імперативи формування кадрової політики в Україні

Формування виваженої державної кадрової політики є складним стратегічним завданням, якість вирішення якого визначає не лише перспективний стан соціально-трудої сфери, але й рівень конкурентоспроможності економіки країни в цілому та можливість забезпечення умов гідної праці.

Діагностика сильних і слабких сторін кадрової політики України, проведена з використанням SWOT-аналізу на основі комплексного соціально-економічного аналізу даних офіційної статистики, використання монографічного методу дозволяє зробити висновок, що за кожною з її основних складових (демографічна та соціальна політика, політики зайнятості та оплати праці) існують слабкі сторони, які обумовлюють виникнення відповідних загроз. Зокрема, слабкими сторонами сучасної кадрової політики в Україні визначено: старіння населення; дисбаланс на ринку праці, недосконала професійно-кваліфікаційна структура населення; низька вартість робочої сили, занижені соціальні стандарти; несвоєчасність виплати винагороди за працю; висока диференціація грошових доходів працюючого населення; низький рівень безпеки праці; дефіцит гідної праці; низький рівень дотримання законодавства про працю. Таким чином, на державному рівні формується низка суттєвих загроз у соціально-трудої сфері, а саме:

1. Скорочення частки працездатного населення та погіршення його якісних характеристик;
2. Зниження попиту на робочу силу через спад виробництва;
3. Скорочення можливості створювати робочі місця;
4. Поширення неформальної зайнятості;
5. Зниження рівня життя населення через зростання інфляції та скорочення темпів зростання заробітної плати, соціальних виплат;
6. Обмеженість коштів державного бюджету на фінансування освіти, охорони здоров'я та соціального захисту;
7. Недосконалість фінансово-податкової системи в країні;
8. Невисока передбачуваність стану світової економіки

Встановлено, що більшість із загроз ефективній реалізації державної кадрової політики в Україні є наслідками економічної кризи 2008-2009 рр. та подій на сході країни, які можливо усунути за умови розробки та впровадження дієвих антикризових

механізмів у сфері управління людськими ресурсами. Отже, вважаємо за доцільне розробку та впровадження в Україні стратегічних підходів до формування кадрової політики, основою якої будуть здобутки теорії антикризового управління, парадигма економіки знань та базові положення Концепції гідної праці, яка проголошена МОП.

Державній кадровій політиці, за визначенням науковців, мають бути притаманні такі сутнісні риси [1, с. 3-4]: системність, що враховує різні аспекти кадрових питань – економічні, соціальні, моральні, соціально-психологічні тощо; наукова обґрунтованість і реалістичність урахування потреб суспільства в кадрах, послідовність та етапність вирішення стратегічних кадрових завдань, залучення до професійної діяльності підготовлених фахівців; єдність та багаторівневість стосовно охоплення усього кадрового потенціалу, кадрових процесів; перспективність, що визначає випередженість, враховує соціальний прогрес, зміни характеру праці та управлінських процесів; демократичність за цілями, соціальною базою та механізмами розв'язання кадрових проблем; моральність – виховання у кожного працівника таких рис, як чесність, упевненість, громадянська відповідальність; законодавча забезпеченість.

У ході дослідження доведено що специфічними рисами стратегічного формування антикризової кадрової політики в Україні мають виступати [2]:

1. Готовність до можливого порушення стабільності соціально-трудової сфери;
2. Оперативність та адекватність реагування на кризові загрози;
3. Повна реалізація внутрішніх можливостей виходу з кризи;
4. Системний моніторинг зовнішнього та внутрішнього середовища кадрової політики;
5. Цілеспрямованість антикризових заходів (на певну складову кадрової політики у напрямі досягнення окресленого критерію ефективності) за умови комплексності стратегії;
6. Перспективна орієнтація на діяльність в умовах післякризового розвитку;
7. Пріоритетність людських ресурсів та забезпечення їх розвитку;
8. Законність і недопущення порушення прав суб'єктів кадрової політики та людської гідності;
9. Соціальна відповідальність держави та роботодавців щодо реалізації кадрової політики на засадах гідної праці тощо.

У результаті проведеного дослідження кадрової політики в Україні стосовно її впливу на конкурентоспроможність та здатність забезпечити умови гідної праці встановлено, що найбільш проблемними її компонентами є політика оплати праці та зайнятості, яким і має бути приділена підвищена увага. Політика оплати праці посідає чільне місце у державній кадровій політиці, оскільки від її виваженості залежить добробут працюючого населення, ефективність формування, розвитку та використання наявного трудового потенціалу, який забезпечує соціально-економічний та інноваційний розвиток. З метою вдосконалення політики оплати праці в Україні вважаємо за доцільне:

1. Сприяти проведенню обґрунтованої структурної перебудови економіки, реструктуризації та модернізації підприємств з метою зростання кількості ефективних робочих місць з гідним рівнем заробітної плати;
2. Розробити та впровадити методичку розрахунку прожиткового мінімуму та встановлення мінімальної заробітної плати за регіональною ознакою;
3. Забезпечити умови для ефективного використання погодинної мінімальної заробітної плати через нормативне закріплення гарантованої тривалості робочого часу;
4. Вдосконалити механізм індексації заробітної плати через урахування соціально-демографічної складової (загальний рівень трудового доходу, кількість утриманців у родині тощо);

5. Розробити національний механізм управління нормуванням праці;
6. Ініціювати організацію наукових досліджень щодо розробки та впровадження прогресивних елементів організації оплати праці на всіх рівнях управління;
7. Оновити Єдину тарифну сітку, додати їй більш ліберальну та гнучку основу через використання концепції гнучкого тарифу;
8. Сформувати повноваження державних органів соціального партнерства стосовно дієвого превентивного механізму запобігання конфліктів у сфері оплати праці;
9. Посилити заходи відповідальності за порушення чинного законодавства про оплату праці та положень відповідних розділів колективних угод, договорів;
10. Забезпечити повноцінне функціонування механізму захисту заробітної плати;
11. Удосконалити систему оподаткування трудових доходів громадян та коштів роботодавців на оплату праці з урахуванням провідного зарубіжного досвіду (впровадження прогресивних податкових ставок, надання податкових пільг тощо);
12. Розробити сучасне нормативно-методичне забезпечення оцінки складності та результатів праці в системі організації оплати праці на підприємствах, установах, організаціях;
13. Розробити основи національного законодавства щодо участі працівників у прибутках підприємств та акціонерному капіталі.

Ефективність політики оплати праці перебуває у залежності від політики зайнятості, що реалізується на кожному з рівнів багаторівневої кадрової політики. Сфера зайнятості швидше за інші сфери відчуває вплив економічної кризи, що виникає на підприємстві, у регіоні чи державі.

У цій сфері необхідно забезпечити дієвість процесу її реструктуризації; трансформацію галузевої структури зайнятості у бік збільшення частки зайнятих в обслуговуванні бізнесу, сфері послуг, інформації; сприяти розвитку самозайнятості та зайнятості на малих і середніх підприємствах; підвищувати трудову мобільність, застосовувати гнучкі режими зайнятості.

Державна політика у сфері праці має націлюватися на розробку стратегічних прогнозів та ефективних програм зайнятості органічно з прогресивною інноваційно-інвестиційною політикою, структурними зрушеннями в економіці [3, с. 194].

Пропонуємо на державному та регіональному рівнях кадрової політики ввести в дію антикризовий механізм управління зайнятістю, реалізація якого дозволить оперативно управляти ризиками у сфері зайнятості, що виникають в умовах кризи, забезпечувати ефективну її структуру, яка б відповідала вимогам часу, пом'якшувати соціально-економічні наслідки безробіття на відповідному ринку праці та сприяти поширенню гідної зайнятості.

Розробка та реалізація стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці в Україні надасть можливість забезпечити передумови соціально-економічного зростання за рахунок ефективного використання людських ресурсів.

Список літератури

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.
2. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк: ДонНУ, 2013. – 395 с.
3. Лісогор Л. С. Напрями мінімізації впливу економічної кризи на реалізацію трудового потенціалу України / Л. С. Лісогор // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – Спецвипуск, том 2, 2009. – С. 190-195.

УДК 331.104.2

Семикіна М.В.,

д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки та організації виробництва

Кіровоградський національний технічний університет

Дефіцит довіри як перешкода у формуванні соціальної згуртованості суспільства

Майже сто років тому всесвітньо відомий український економіст М.І. Туган-Барановський звертав увагу співвітчизників, що серед мотивів досягнень у господарчій діяльності особливе місце займають нематеріальні чинники, зокрема, світ психологічних почуттів людини, трудові традиції, патріотизм, національна самосвідомість, характер, взаємодовіра, мораль, релігія, духовний склад [1, с. 44]. У вітчизняній економічній науці ці фактори тривалий час залишалися поза межами уваги.

Сучасні наукові дослідження, досвід розвинених країн переконують в тому, що серед чинників економічного зростання та інноваційного розвитку вагому роль грають культурологічні чинники, менталітет нації, довіра, згуртованість членів суспільства. У зв'язку з цим, моделі управління, ефективні і прийнятні для одних країн, часто виявляються зовсім непридатними для інших. Нехтування історично обумовленими етнопсихологічними і національно-культурними особливостями менталітету населення (зокрема регіональними), недооцінка умов формування довіри можуть призводити до уповільнення економічного розвитку, зростання конфліктності.

Час випробувань, який випав на долю України, засвідчує, що серед багатьох перешкод в економічному, соціальному, інноваційному розвитку окрему роль відіграє дефіцит довіри у суспільстві. Нами виявлено, що упродовж 2005–2015 рр. збільшення довіри серед населення України стосувалося лише сім'ї та родичів, сусідів та благодійних фондів, стосовно ж інших суб'єктів соціально-економічних відносин (приватних підприємств, керівників вищої ланки та політичних партій) довіру виявляє дуже обмежена частка населення (від 7,6% до 19,4%). Такий дефіцит довіри зумовлений не тільки історично сформованими ментальними рисами (недовірою до влади), а й слабкістю реалізації трудових очікувань населення на ринку праці, незадоволеністю актуальних соціальних потреб, поширенням бідності, масштабами корупції, тінізацією економіки, рівень якої у 2015 р. становив від 42 до 58% (в залежності від методу розрахунку). Безумовно, це призводить до зменшення частки населення з позитивним спектром переживань і збільшення його частки зі спектром емоцій негативного спрямування, що накопичує конфліктність, небезпеку соціального вибуху.

Разом з тим, сьогодні, як ніколи раніше, важливо забезпечити довірчі відносини і згуртованість суспільства заради подолання нових викликів і загроз, виходу країни із довготривалої економічної кризи. Формування довірчих відносин і контактів сприяє мінімізації витрат часу, грошей, необхідних для оперативного вирішення різноманітних організаційних питань, укладання та виконання контрактів щодо виробництва та постачання товарів, продукції, послуг тощо. На основі накопичення довіри стає можливим зростання ВВП.

В процесі нашого дослідження визначено, що вирішення проблеми довіри (соціального капіталу) є багатоаспектним. Її розв'язання вимагає зокрема:

– зміни ставлення держави до розвитку охорони здоров'я і освітньо-професійного розвитку, від стану яких залежить формування довіри, соціального капіталу суспільства, готовність до соціальної згуртованості;

– визнання та урахування в державній політиці регіональної специфіки менталітету населення, що склався через довготривалий вплив історичних, культурних, економічних, політичних чинників тощо;

– забезпечення реальних демократичних свобод, дотримання правових та моральних норм, принципів соціальної відповідальності в оцінці праці.

Виходячи з результатів здійсненої оцінки методами економіко-математичного моделювання, нами визначено таке:

1) на можливість конвертації соціального капіталу населення України у ВВП згубно впливає захворюваність населення: зростання захворюваності на 1% зменшує ВВП на 0,29 млн. грн.;

2) на ВВП країни позитивно впливає збільшення кількості професійно-технічних закладів і ВНЗ III-IV рівнів акредитації, наповнюваність учнями професійно-технічних закладів та наповнюваність студентами ВНЗ III-IV рівнів акредитації, частка населення з базовою вищою освітою та з повною загальною середньою освітою: збільшення цих показників на 1% призводить до зростання ВВП у порядку їх переліку, відповідно, на 11,4 млн. грн., 3,03 млн. грн., 9,7 млн. грн., 2,4 млн. грн., 104,7 млн. грн., 231,5 млн. грн. [2, с. 11].

Зазначене підводить до висновку, що розвиток освіти та охорони здоров'я, забезпечення кращої доступності населення до якісних медичних та освітніх послуг позитивно впливатимуть на стан довіри та економічний розвиток країни.

Разом з тим, кожній людині не менш важливо реалізувати право на гідну працю, бути почутим роботодавцем, владою, відчутти справедливу та адекватну оцінку своїх трудових зусиль, отримати надійний соціальний захист.

Тому вважаємо, що лише системні прогресивні зміни у правовому просторі, соціальному та економічному житті суспільства, зможуть поступово вплинути на менталітет населення, його поступове якісне оновлення і здатність до накопичення соціального капіталу. З іншого боку, варто усвідомлювати, що на тривалому шляху очищення українського трудового менталітету від негативних рис (меншовартості, комплексу вторинності, звички до утриманства, безвілля, соціальної заздрості, необов'язковості, недисциплінованості, взаємної недовіри тощо), які дійсно гальмують соціально-економічний розвиток, важливо запобігти крайнощів, поспішності в оцінках, диктату, бездумної відмови від старих трудових цінностей, щоб зберегти своє національне обличчя у трудовій культурі і поступово сформувати здатність до соціальної згуртованості та більшого прояву довіри.

Список літератури

1. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Київ: “Шторм”, 2003. – 382 с.
2. Семикіна М. В. Оцінка взаємозв'язку соціального капіталу з розвитком національної економіки / М. В. Семикіна, Г. К. Волчкова // Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал, 2015. – № 4 (59). – С. 5-12.
3. 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. – Донецьк, 2013. – С. 343-353.

УДК 331.108.2

Коваленко О.М.,
д-р екон. наук, доцент кафедри
менеджменту зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності
Станіславик О.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту
Одеський національний політехнічний університет

Актуальні напрями удосконалення кадрової політики на промислових підприємствах

У процесі перебудови механізму формування кадрової політики промислові підприємства в основному зберегли стару систему управління. Господарська діяльність попередніх років дозволила накопичити позитивний досвід ведення кадрової політики підприємств, елементи якої можуть успішно використовуватися в сучасних умовах.

Діяльність промислових підприємств Одеського регіону показує, що їх першочерговим завданням є фізичний обсяг продажів, нарощування якого дає можливість збільшувати заробітну плату працівників [1].

Основні елементи кадрової політики на досліджуваних підприємствах не відповідають сучасним вимогам розвитку економіки на інноваційно-стратегічній платформі по цілому ряду показників. По-перше, через низький рівень стратегічного планування, адміністрація підприємств не в повному обсязі проводить атестацію робочих місць і, як наслідок цих недоробок, має місце завищена чисельність працюючих, неповні соціальні гарантії та низька заробітна плата. По-друге, низька економічна і соціальна мотивація трудової діяльності призводить до того, що підприємства мають високу плинність кадрів. Причому нерідко йдуть найбільш кваліфіковані працівники, що, зрештою, веде до падіння загальної продуктивності праці і, як один з наслідків цього, зниження конкурентоспроможності підприємства. По-третє, має місце явно недостатній рівень соціальних гарантій і недосконалість соціальних відносин працівників і роботодавців. І, нарешті, по-четверте, дуже великий розрив рівнів заробітної плати між високо і низько оплачуваними працівниками, непідкріплення реальними результатами їхньої праці породжує соціальну напруженість у колективах, а закритість рівня оплати праці лише посилює цю напруженість [2].

У ході дослідження проведено системний аналіз проблеми розробки кадрової політики промислових підприємств на регіональному рівні і виділені актуальні напрями її удосконалення, представлені на рис. 1.

Промислові підприємства Одеської області в даний час стійко переходять від стратегії виживання до формування умов зростання виробництва, освоєння нових виробів, закріплення відповідних секторів ринку. У цих умовах кадрова політика підприємств повинна істотно відрізнятись від політики в період так званого виживання, тобто збереження ними основних виробничих фондів і базового кадрового складу. Нові умови роботи підприємств вимагають підвищення інтегрованості цілей кадрових служб і цілей підприємств. Актуальною, в цьому зв'язку, постає проблема підвищення ефективності праці та мотивації трудової діяльності працівників.

В даний час більшість промислових підприємств вимагає удосконалення системи соціальних відносин, які при стійкій мірі розвитку здатні забезпечити певний рівень соціальних гарантій працівників. Нові завдання управління персоналом

вимагають, в свою чергу, удосконалення кадрової служби. Досконалості вимагає і технологія кадрової роботи, її технічне та інформаційне забезпечення. При розробці планів реалізації кадрової політики необхідно враховувати не тільки її вплив на показники ефективної роботи підприємства, а й на його ресурсне забезпечення і, передусім, на обмеженість фінансових ресурсів.



Рисунок 1 – Актуальні напрями удосконалення кадрової політики на промислових підприємствах Одеської області

Враховуючи вищесказане, наведемо актуальні напрями удосконалення кадрової політики для промислових підприємств Одеської області, які включають:

- організацію ефективної системи оплати праці та преміювання;
- оптимізацію структури управління персоналом та підвищення рівня організації праці;
- формування структури управління підприємством відповідно до виконуваних функцій і вимог;
- встановлення груп серед підрозділів і професій, в залежності від кількості, якості, новизни випущених виробів і витраченої праці;
- розробку локальних преміальних положень;
- стимулювання вирішених завдань, поставлених перед колективом;
- підвищення якості роботи та ефективності праці працюючих;
- сприяння підвищенню кваліфікації, зростанню творчої активності та розвитку здібностей працівників;
- забезпечення зростання задоволеності працею, його умовами і результатами.

Список літератури

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.g-v.ua>.
2. Машика Ю. В. Особливості територіальної організації зайнятості в умовах структурної перебудови економіки регіону : моногр. / Ю. В. Машика; І-т регіон. дослідж. НАН України. – Ужгород: Ліра, 2009. – 216 с.

УДК 339.91

Мазурок П.П.,

доктор екон. наук, професор

Криворізький економічний інститут ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Глобалізація і міжнародний ринок праці: тенденції розвитку

Методологія дослідження впливу процесів глобалізації на зайнятість та ринок праці виходить з визнання його масштабності й неоднозначності щодо соціально-економічних наслідків. Глобалізація економіки справляє суттєвий і неоднозначний вплив на такі параметри зайнятості та ринку праці, як структура робочих місць, їх динаміка, якість трудового життя, якість робочої сили, її мобільність і трудові міграції, стан ринку праці, що зумовлює необхідність протекціоністських заходів для захисту національного ринку праці. Такий підхід, однак, поки що достатньо науково не обґрунтований. Відсутнє методичне забезпечення щодо оцінки впливу економічних й інвестиційних рішень, зовнішньої політики, міграційних процесів на стан ринку праці, динаміку робочих місць, рівень зайнятості населення, хоча на наявність таких зв'язків і відповідні наслідки вказує багато вчених. Слід вказати на найважливіші негативні процеси, які можуть розвиватися на національному ринку праці під впливом глобалізації. Це – відплив найбільш кваліфікованої робочої сили за межі країни; погіршення структури робочих місць внаслідок скорочення високотехнологічних виробництв; зниження попиту на робочу силу через надмірний імпорт товарів; зростання безробіття, недовикористання людського капіталу тощо.

Одним з важливих елементів глобалізованого світового простору є міжнародний ринок праці, який з його уніфікованою шкалою критеріїв щодо трудових ресурсів, розвитком нових форм зайнятості, гнучкістю і надзвичайною мобільністю робочої сили об'єднує понад 1,3 млрд. працездатного населення світу. Україна не залишається осторонь міграційних процесів, які характеризуються як диверсифікованістю, так і зміною інтенсивності міграційних потоків. За даними засобів масової інформації та оцінками експертів, за кордоном сьогодні працює від 5 до 7 млн. український громадян. Сучасна еміграція з України – це п'ята у вітчизняній історії хвиля масового виїзду різних категорій населення у пошуках засобів для існування за кордоном на постійне чи тимчасове проживання. Важливим її аспектом є проблема залучення грошових переказів мігрантів у національну економіку, оскільки лише впродовж 2000-2007 рр. обсяги міграційного капіталу, які надійшли через вітчизняну банківську систему, перевищили 2 млрд. дол. США. За оцінками фахівців інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, загальна сума доходу, яку заробляють громадяни України за кордоном, становить 35,5 млрд. дол. у рік, а в розрахунку на одного мігранта – 7157. Ці кошти могли б стати одним із потужних джерел інвестицій у національну економіку, насамперед з погляду кращої обізнаності наших мігрантів (на відміну від іноземних кредиторів) про місцеві умови та можливості інвестування. Якщо перекази інвестуються, вони безумовно стимулюють зростання виробництва, однак і у випадку їх споживання також спостерігається позитивний мультиплікаційний ефект. Попит на товари, який виникає у домашніх господарств внаслідок отримання ними грошових переказів із-за кордону створює додатковий примножуючий ефект в економіці. Саме в цьому знаходить своє відображення опосередкований вплив

грошових переказів мігрантів на економіку країни – донора робочої сили. Грошові перекази трудових мігрантів стали тією складовою, яка характеризує “соціальне обличчя глобалізації”.

Конкуренцію на світовому ринку витримують лише найбільш кваліфікована частина вихідців України: талановиті музиканти, учені, спортсмени, співаки. Представники масових професій по суті не конкурентноздатні через недостатню підготовку. Йдеться не тільки про спеціальну професійну підготовку відповідно до міжнародних вимог, а й про формування певних якостей і навичок для успіху в конкурентній боротьбі на світовому ринку праці. Для багатьох перешкодою стає незнання англійської мови (в Індії, наприклад, навіть вантажник зобов’язаний знати англійську мову). У сукупності перелічені обставини породжують таке відоме в теорії недосконалої конкуренції явище як бар’єр входження. Суть його полягає в необхідності зробити (не для усіх) посилені витрати ще до вступу в реальні ринкові відносини. Для України таким бар’єром входження є проведення серії попередніх заходів витратного характеру.

До кандидатів на тимчасову роботу, наприклад у Німеччині, з метою підвищення професійної кваліфікації і мовних знань висувають такі вимоги: закінчена професійна підготовка або порівняні професійні навички, досвід роботи з фаху не менше двох років, вік не молодше 18 і не старше 40 років, здоров’я, що відповідає певним медичним вимогам, достатнє володіння німецькою мовою. В даний час ринок праці в Німеччині потребує інженерів-будівельників і робітників будівельних спеціальностей, працівників готельно-ресторанного господарства, медичних сестер, пекарів. Періодично виникає потреба в залученні на роботу інженерів, програмістів, фахівців з електроніки, радіоінженерів.

Таким чином, розвиток міжнародного ринку робочої сили вносить суттєві зміни в існуючу практику трудових відносин. Формується новий тип міжнародного працівника, який може достатньо швидко пристосовуватися до вимог сучасного виробництва, легко пересуватися, бути достатньо гнучким у контактах з іншими групами працівників. Саме з цього типу працівників формується новий ряд зайнятих у міжнародне орієнтованому виробництві, що під впливом певних економічних і політичних чинників продовжує безупинно рости і розвиватися.

Основним завданням розвитку економіки України на сучасному етапі є нарощування обсягів виробництва відповідно до підвищеного попиту на якісні товари й послуги. Проте досягти цього можливо лише за рахунок поглиблення міжнародних зв’язків України. За таких умов належний рівень функціонування національної економіки забезпечується розвитком міжнародного обміну на всіх стадіях процесу суспільного відтворення – виробництва, розподілу, обміну та споживання, на які дедалі більше впливають процеси глобалізації продуктивних сил. Отже, проблема економічної глобалізації серед загальносвітових процесів і тенденцій набуває найсуттєвішого й визначального значення.

Глобалізація як процес створення лібералізованого й інтегрованого світового ринку товарів і капіталу вимагає формування нових міжнародних інститутів для обслуговування виробництва, торгівлі та фінансових потоків у світовому масштабі, тому вона впливає на трансформаційні процеси в Україні, зокрема приватизацію, лібералізацію й макроекономічну стабілізацію, інституціональні перетворення, мікроекономічну реструктуризацію, розбудову громадянського суспільства. Насамперед вплив глобалізаційних процесів на економіку України виявляється в її соціальній орієнтації, оскільки економіка розвинутих країн стає дедалі соціально орієнтованішою. Так, відповідно до нової програми діяльності, розробленої

Міжнародною організацією праці, посилюються права людини на соціальний захист, на гідну працю та рівень життя, що стимулює і соціалізацію ринку праці.

Глобалізація сприяє запровадженню в Україні так званого глобального інституціонального порядку, що виявляється в регулятивних заходах щодо лібералізації торгівлі, стандартів у галузі охорони праці, зайнятості, оплати та якості трудового життя, гарантій прав і свобод громадян тощо.

Найбільшого значення процеси, глобалізації для України набувають з огляду на трансформацію командно-адміністративної системи в ринкову, що супроводжується зміною характеру виробничих відносин, руйнацією багатьох традиційних і виникненням нових напрямів економічних взаємозв'язків. Входження національної економіки в поле ринкової трансформації й розбудова відкритої економічної системи вимагають особливої уваги до змісту, сучасних тенденцій і наслідків глобалізації. Такі її форми і прояви, як глобальні високомобільні ринки факторів виробництва, виникнення транснаціональних корпорацій, уніфікація норм і правил господарювання й обміну, вже визначають певною мірою напрямки, характер і динамічні параметри розвитку практично усіх країн. Проте цей вплив є досить суперечливим, різновекторним, оскільки залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни та її здатності ефективно опанувати нові форми й методи розвитку.

Глобалізація економіки супроводжується підвищенням рівня зовнішньої міграційної активності населення України, насамперед за рахунок трудових міграцій. Згідно з даними Держкомстату України, чисельність українців, які виїхали працювати за кордон, у 2014 р. збільшилась майже втричі порівняно з 1996 р. Спостерігається також і збільшення обсягів імміграції, які, проте, на порядок менші за еміграційний потік. Якщо врахувати нелегальну трудову міграцію, то Україна стає потужним експортером робочої сили в інші країни. Наслідки зовнішніх трудових міграцій для України не однозначні.

Серед заходів щодо подолання негативних для України процесів і тенденцій глобалізації, які виявилися на початку XXI ст., особливо слід наголосити на державному впливові на зайнятість і ринок праці в таких напрямках:

- необхідність прискорення процесу соціалізації економіки, забезпечення стабільних темпів економічного зростання та якості життя населення;
- перехід до нового етапу розвитку освіти й науки, зростання їхньої ролі в забезпеченні технологічного і соціального прогресу, покращанні якості робочої сили, інтелектуалізації праці відповідно до вимог інформатизації й інтернетизації економіки;
- прискорення розвитку інноваційних процесів, підвищення ефективності та скорочення суспільне необхідних витрат виробництва і на цій основі забезпечення повної, продуктивної зайнятості та прогресивної її структури;
- удосконалення соціально-трудова відносин відповідно до вимог Міжнародної організації праці та досвіду зарубіжних країн;
- прискорення процесів співробітництва й інтеграції України в такі міждержавні утворення, як Світова організація торгівлі. Європейський Союз та ін.

Список літератури

1. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні / П. П. Мазурок. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 426 с.
2. Ерошкин А. Глобальные вызовы для мирового рынка труда / А. Ерошкин // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. – №10. – С. 51-59.
3. Економічна активність населення України 2014: Статистичний збірник / Держкомстат України. – Київ: Інформаційно-аналітичне агентство, 2014. – 205 с.

УДК 658.589:330.341.1

Бугайова М.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та організації виробництва

Петіна О.М.,

аспірант

Кіровоградський національний технічний університет

Особливості формування мотиваційної основи розвитку інноваційного потенціалу молоді

Довгострокове здоров'я української економіки та повне її відновлення залежить, головним чином, від створення значної кількості інновацій у сферах науки, технології та проектування. Тільки праця інноваторів та інтелектуальних підприємців зможе протистояти аутсорсингу і автоматизації в умовах поширення глобальних знань. З урахуванням практичної необхідності інновацій у сьогоднішній економіці, необхідно досліджувати питання, стосовно навчання та мотивації молодих людей, задля того, щоб вони стали інноваторами та впроваджували свої ідеї в життя.

Принципи мотивації праці найманих працівників змістовно викладені в наукових доробках багатьох вчених: А. Маслоу, Ф. Херцберга, Б. Моснера, Б. Снідермана, К. Кінан, Р. Нірмайера, М. Зайфферта, Ш. Річі, А. Кібанова, І. Баткаєвої, М. Ловчевої, І. Богіна, Ю. Одегова та інших. Зокрема, мотивацію інноваційної діяльності активно досліджують А. Колот, О. Наумова, О. Толмачова, В. Карюк. Однак, незважаючи на високий ступінь опрацьованості даної проблематики ученими, нами приділена увага вирішенню окремих аспектів проблем мотивації праці, які стосуються працівників загалом. Вважаємо за доцільне розкрити сутність мотивації розвитку інноваційного потенціалу молоді та розглянути питання, що пов'язані з соціально-економічними проблемами мотивації саме талановитої молоді.

Метою дослідження є розкриття сутності мотивації інноваційного потенціалу молоді, дослідження методів мотивації творчої активності, а також висвітлення питань, що пов'язані зі специфікою креативної праці молодіжного сектору.

У сучасному світі, молоді новатори, винахідники є джерелом потоку ідей та пропозицій, чинником виробництва, що несе в собі творчу компоненту. Хоча такі новатори виступають головним суб'єктом інноваційних процесів, який спричиняє вихід за межі існуючого й обумовлює зміни в суспільстві, численні дослідження у сфері інноваційного менеджменту надзвичайно рідко звертаються до аналізу їх особистості. Не вирішеною залишається проблема створення системи стимулів і можливостей включення творчої молоді в інноваційний розвиток країни. Це вимагає виявлення реальних практик і обставин вибору молоддю інноваційного підприємництва і науки, а також факторів, що впливають на цей процес. При виявленні соціального механізму включення молоді у сфери науки та інноваційного підприємництва важливим елементом має бути система цінностей, яка у взаємодії з мотивами і наявними навичками визначає поведінку людини.

Американський дослідник Річард Флоріда, у своїх працях активно описує креативний клас, до якого належать спеціалісти, які працюють в тих галузях економіки, що потребують наявності належного рівня освіти, знань та кваліфікації. Відповідно, такі працівники повинні постійно мислити, унікальним чином застосовувати стандартні підходи або знаходити їх оптимальне співвідношення, надавати свою незалежну оцінку

тому що відбувається і періодично створювати щось нове [1, с. 58]. Він впевнений у тому, що креативний клас концентрується в центрах творчої активності. Саме тому, такі міста як Сіетл, Остін і Торонто трансформуються у не просто центри технічних інновацій, а в розвинені креативні співтовариства.

Але, чим гострішою є потреба у використанні творчого бачення працівників, тим більша необхідність вирішення проблем креативності, вивченні її природи і форм прояву, джерел, стимулів та умов розвитку. Проблеми управління інновативними працівниками, такі, як мотивація та розвиток їх креативності, неможливо вирішити без дослідження даного поняття.

На сьогоднішній день існує безліч трактувань мотивації, що нерідко ускладнює однозначне її розуміння. У зарубіжній літературі вже давно широкого поширення набула так звана мотивація креативності, або ж мотивація творчої праці. Узагальнюючи підходи науковців щодо даного визначення, можна стверджувати, що погляди є схожими між собою і в той же час, однозначне трактування поки що відсутнє, в силу того, що дана категорія розглядається у розрізі багатьох наук. Узагальнюючи визначення відомих вчених-дослідників креативності і виділяючи їх інваріантне ядро, в даному дослідженні пропонуємо трактувати мотивацію креативності як бажання здійснювати процес пошуку та застосування якісно нових ідей та способів, що задовольняють певні особисті потреби (задоволення від праці, саморозвиток, повага). Прояв креативного мислення тісно пов'язаний з високим інтелектом, самооцінкою та внутрішньою мотивацією.

Варто підкреслити значення мотивації до інноваційної діяльності у сфері освіти, науки та підприємництва для молоді. Мотиваційний компонент готовності молодих студентів, вчених та спеціалістів до такої діяльності характеризується усвідомленням значущості знань про інноваційну діяльність, наявністю позитивного внутрішнього і зовнішнього мотивів до заняття творчою технічною діяльністю, задоволеністю процесом (способами отримання і обробки проміжних результатів) та кінцевими результатами такої діяльності.

В даному контексті, пропонуємо ввести у науковий обіг поняття “мотивація інноваційного потенціалу молоді”, під яким розуміємо складний процес, що складається із комплексу економічних та соціальних заходів, спрямованих на вироблення у молоді мотивів до трудової активності в інноваційній сфері в результаті чого відбувається повне та ефективне розкриття і використання їх інноваційного потенціалу. Мотивація інноваційного потенціалу молоді (МППМ) виступає результатом розуміння доступного набору можливих результатів та досягнень в інноваційній сфері діяльності, а також системи матеріальних та нематеріальних винагород, які будуть отримуватися молоддю. На нашу думку, МППМ є важливим фактором, який забезпечить не тільки успіх впровадження інновацій в процесі трудової діяльності, а й впливатиме на бажання особистості до самореалізації як інноваційного професіонала, на рівень сприйнятливості до нововведень, на потребу в створенні інноваційних проектів як нового способу вирішення актуальних проблем в суспільстві.

У свою чергу, наявні можливості залежать, в основному, від того, в якій сфері майбутній працівник вирішив працювати (система освіти як сфера зайнятості, наука чи інноваційне підприємництво). Причому, варто мати на увазі, що в інноваційній економіці існує високий ступінь невизначеності в тому, які наукові результати діяльності будуть отримані через декілька років. У той же час, існують великі ризики для молодих інноваторів отримати низький ефект або навіть збитки. Тому система мотивації повинна бути дуже гнучкою.

У своїх працях професор Гарвардської бізнес-школи Тереза Амабайл, описує ряд чинників, які заохочують або придушують креативність, а саме: знання, навички

креативного мислення і мотивацію. Причому, знання і креативне мислення – є сировиною, природними ресурсами людини, без яких неможливе впровадження справжніх інновацій. Але, найголовнішим фактором, який справляє вплив на вибір майбутнього виду діяльності, виступає мотивація. Хоча мотивація поділяється на зовнішню та внутрішню, остання для розвитку креативності є вирішальною. Тобто, захоплення та інтерес (внутрішнє бажання людини щось створити) – основа внутрішньої мотивації [3, с. 83].

До того ж, на нашу думку, суттєвий вплив на розвиток креативних поглядів, ідей має зовнішнє оточення молоді особи. Оскільки виховання, навчання та спілкування цілеспрямовано впливають на розвиток особистості і формування її творчих задатків. В тому числі, батьки справляють вплив на виховання таких якостей як цікавість та увага, вчителі та викладачі прививають навички співпраці, аналітичні здібності, ініціативність.

Характерними рисами сучасних концепцій мотивації праці в країнах розвинутої ринкової економіки стає стимулювання розвитку конкурентоспроможності працівників, їх творчої активності, всебічне заохочення реалізації в праці інтелектуального потенціалу, врахування складності праці, пов'язаної з розробкою нововведень, поширення індивідуального підходу до оцінки результатів праці [2, с. 147].

З метою заохочення творчості і креативності на підприємстві пропонуємо застосовувати такі методи:

- гарантування віддачі за нові ідеї. Створення нових ідей вимагає часу і зусиль, тому співробітники повинні знати, що їх творчість цінується;

- визнання і заохочення співробітництва. Творчість, як правило, повторюваний процес, в якому одна людина висловлює первісну ідею, а інші вже відштовхуються від неї з метою поліпшення. Кращі команди будуються з найкращих працівників, тому вони повинні бути мотивовані;

- орієнтація на творчість. За необхідності творчих ідей, керівник повинен чітко сформулювати бачення майбутнього результату. Оскільки, розбіжність у поглядах може відштовхувати співробітників пропонувати ідеї, які тягнуть за собою невдачу.

- винагорода за зважені невдачі. Ідеї, навіяні натхненням, часто зазнають невдачі, перш ніж реалізуються. Для створення інновацій потрібно винагороджувати зусилля і сміливість, адже творчість, це свого роду ризик.

Підводячи підсумок, зазначимо, що підготовка молоді до інноваційної діяльності, формування мотивації до даної діяльності, формування креативного мислення є складним, багатоаспектним питанням. І, на наш погляд, підвищення інноваційної активності молоді слід розглядати в світлі економічної, науково-дослідної та освітньої проблематики, умов взаємодії і мотивації всіх його учасників. Саме тому, подальші дослідження будуть спрямовані на виявлення ключових мотиваторів і бар'єрів для молоді на шляху залучення у сфери науки та інноваційного підприємництва, а також розробку механізму соціально-економічної мотивації розвитку інноваційного потенціалу молоді з використанням соціальних інновацій та інвестицій.

Список літератури

1. Amabile T. M. How to Kill Creativity. Harvard Business Review 76, no. 5 (September-October 1998). – P. 76-87.
2. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. Монографія. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
3. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида; пер. с англ. Н. Яцюк; [науч. ред. Р. Хусаинов]. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 384 с.

УДК 331.5

Кримова М.О.,

канд. екон. наук, с.н.с. відділу соціальних проблем ринку праці

Якимова Н.С.,

канд. екон. наук, н.с. відділу соціальних проблем ринку праці

*Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України*

Сучасні тенденції ринку праці України

Сьогодні ситуація на ринку праці України характеризується переважно негативними тенденціями: скорочується чисельність зайнятих осіб; зростає рівень безробіття; знижується рівень конкурентоспроможності робочих місць; прогресує міграція населення за кордон; збільшується напруга на регіональних ринках праці в зв'язку з концентрацією внутрішньо переміщених осіб; посилюється професійно-кваліфікаційна розгалуженість ринку праці. Тому за таких умов актуальним є виявлення існуючих проблем ринку праці України, а також розробка та впровадження заходів, що спрямовані на їх вирішення.

Значний внесок у дослідження ринку праці зробили С. Бандур, Д. Богиня, Л. Безтелесна [1], В. Васильченко, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, Л. Ільч [2], А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор [3], В. Онікієнко, В. Онищенко, І. Петрова, В. Петюх, М. Семикіна, Л. Семів, Л. Шаульська [4] та інші. Разом з цим, дослідження сучасних тенденцій ринку праці залишається актуальним та потребує розробки дієвих заходів щодо вирішення існуючих проблем.

Метою дослідження є дослідження сучасних тенденцій ринку праці України.

В сучасних умовах розвитку економіки основними проблемами, які існують на ринку праці України та впливають на можливості реалізації працездатного населення в сфері праці, є:

1. *Повна чи часткова втрата працездатними особами своїх робочих місць* у зв'язку з нестабільністю економічної ситуації та скороченням рівня виробництва товарів та послуг в країні. Протягом 9 місяців 2015 р. чисельність штатних працівників на підприємствах України скоротилась на 10,1%, найбільше скорочення спостерігалось у промисловості, торгівлі, освіті та науці. Зберігається тенденція скорочення штатних робітників і й у 2016 р. За інформацією січня-лютого 2016 р., наданою підприємствами Державній службі зайнятості, заплановано скорочення 83 тис. осіб, що на 24 тис. осіб більше ніж у відповідному періоді 2015 р. Окрім того, достатньо високими залишаються показники неповної зайнятості населення. Кількість осіб, які знаходилися у відпустках без збереження заробітної плати, у 2015 р. становила 63 тис. осіб, а кількість працюючих, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 742 тис. осіб, або 9,2% середньооблікової кількості штатних працівників. Головними *ризиками* поглиблення цієї проблеми є: зменшення середнього рівня доходів працездатного населення; втрата робочих місць найбільш продуктивними верствами населення; неповне використання трудового потенціалу та збільшення числа безробітного населення в країні.

2. *Збільшення напруги на регіональних ринках праці, в зв'язку з концентрацією внутрішньо-переміщених осіб.* Геополітичний конфлікт, активне проведення бойових дій на території двох найбільших регіонів країни, спричинили масовий притік працездатного населення до інших регіонів країни, що вже мали проблеми розбалансованості ринку праці. Це стало одним з факторів збільшення рівня конкуренції на ринках праці окремих

регіонів. Так, наприклад, в Запорізькій області протягом року рівень навантаження на одне вільне робоче місце збільшився майже в двічі, та станом на 1 січня 2016 р. склав 185 осіб. У Луганській області зростання склало 20%, поточне навантаження складає 140 осіб на одну вакантну посаду. У Донецькій області зростання склало близько 35% (60 осіб у січні 2016 р.). В інших регіонах, які за статистикою мають найбільшу концентрацію ВПО (Харківська, Дніпропетровська, Київська та Одеська область), мають нижчі за середні по Україні показники навантаження, однак вони є й найбільш концентрованими промисловими регіонами. Головними *ризиками* поглиблення цієї проблеми є: загострення напруги в суспільстві, пов'язаної з конкуренцією за робочі місця; поява територіальної (за регіоном попереднього проживання) дискримінації, яка має діаметральну протилежність у своєму прояві (іноді роботодавці відмовляються від працевлаштування осіб, що приїхали з регіонів проведення АТО, а іноді навпаки, при працевлаштуванні роботодавець надає перевагу цим особам); відсутність можливості реалізації у сфері праці різко зменшує рівень достатку сімей безробітних.

3. *Низький рівень конкурентоспроможності робочих місць*, що стає причиною виникнення розбалансованості ринку праці та наявності незаповнених робочих місць при високому рівні безробіття населення. За структурою вакансій у 2015 р. середній розмір запропонованої заробітної плати складав 2301 грн., при розмірі середньої заробітної плати в країні 4195 грн. В структурі вакансій, які надає Державна служба зайнятості, 10,6% мають мінімальну зарплату; більше 21% - від мінімальної до 1500 грн., а 25% - від 1500 до 2000 грн., вище середньої зарплати мають лише 3,6% вакансій. Незадовільними є й умови праці за більшістю вакансій, а також рівень технологічного оснащення робочих місць. Загалом при наявному достатньо високому рівні надлишку робочої сили в країні, рівень укомплектованості вакансій у 2015 р. склав лише 81,4%. Найменший рівень укомплектованості вакансій був у м. Києві (близько 35%), Київській (62%), Одеській (65%) та Дніпропетровській (72%) областях. Головними *ризиками* поглиблення цієї проблеми є: неефективний розподіл державних асигнувань на створення нових робочих місць; зниження рівня економічної ефективності витрачання коштів, направлених на перенавчання населення; неможливість розвитку країни у інноваційному напрямку.

4. *Звуження можливостей доступу на ринок праці окремих когорт населення у зв'язку з особливістю їх поточного статусу* (молодих жінок з дітьми, інвалідів, осіб, що проживають віддалено від концентрованих виробничих об'єктів). За обстеженням близько 16,2% молоді в Україні не працюють та займаються домашнім господарством, в більшості випадків це жінки. Недостатнім є й можливий рівень доступу інвалідів до ринку праці у зв'язку з необхідною специфічністю робочих місць, а також недостатнім рівнем пристосованості соціальної інфраструктури потребам інвалідів, що унеможлиблює організацію їх вільного доступу до робочих місць. Окрім того, високим є рівень регіональної розгалуженості ринку праці в Україні, більшість робочих місць концентруються на територіях декількох регіонів, що мають найбільший економічний та промисловий потенціал (майже 50% вакансій ДСЗ концентруються в 5 регіонах України). В обох випадках актуальним заходом щодо вирішення питань зайнятості цих груп населення є розвиток дистанційної, проектної та віддаленої форм зайнятості. Однак, реалізація та використання цих методів сьогодні є неповною мірою можливою у зв'язку з відсутністю необхідної законодавчої бази для організації таких форм зайнятості, а також недостатній рівень довіри роботодавців до ефективності їх використання. Головними *ризиками* загострення цього сегменту проблем є: зменшення рівня достатку населення в сільській місцевості, регіонах віддаленого розташування від виробничих об'єктів; втрата трудового потенціалу молоді з вищою освітою (зокрема жінок); поглиблення регіонального розшарування населення за рівнем доходу.

5. *Переважаючі пасивні методи управління зайнятістю над активними*. За

даними Державної служби зайнятості України, лише 10% її витрат складають витрати, які можна віднести до активних методів сприяння зайнятості населення; 65% складають витрати на виплату допомоги по безробіттю, а майже 25% – це витрати, пов'язані з утриманням апарату і приміщень ДСЗ, а також організацію окремих пасивних методів стимулювання зайнятості. Для порівняння, середні витрати на утримання діяльності служб зайнятості в країнах Європи є в 2 рази меншими за українські. Співвідношення ж по структурі активних та пасивних методів, є різним в залежності від типу політики зайнятості країни. В середньому, витрати на активні заходи варіюються від 65 до 20% загальних витрат. Головними *ризиками та наслідками* цієї проблеми є: неефективність використання державних коштів та коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття; орієнтація безробітного населення не на пошук роботи, а на отримання допомоги по безробіттю; сприйняття населенням реєстрації в Державній службі зайнятості лише як джерела отримання допомоги по безробіттю, а не як установи, що може надати допомогу в пошуку роботи; недостатній рівень довіри роботодавців до Державної служби зайнятості, що суттєво зменшує ефективність її роботи.

6. *Професійно-кваліфікаційна розгалуженість ринку праці.* Головною проблемою національного ринку праці в Україні є високий рівень його розгалуженості в професійно-кваліфікаційному розрізі (як кількісної, так і якісної структури). За даними Державної служби зайнятості України та Державної служби статистики України, в структурі безробітного населення переважають особи, які працювали раніше на посадах робітників з обслуговування обладнання (16,8%), працівників сфери торгівлі та послуг (15%), найпростіших професій (14,6%) та законодавців і керівників (13,8%). В структурі ж вакансій станом на 1 січня 2016 року попитом користувались кваліфіковані робітники з інструментом (20% попиту) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,1%). Найменшим попит був на кваліфікованих робітників сільського господарства (1,3%); технічних службовців (4,5%) та законодавців і керівників (7,4%). Недостатній рівень уваги до вирішення цієї проблеми спричиняє розповсюдження наступних *ризиків*: зменшення можливостей працевлаштування; відсутність достатньої мотивації для пошуку роботи; різке скорочення рівня достатку населення; поширення раптової бідності; відсутність можливості економічного розвитку підприємств, спричинена дефіцитом кваліфікованих кадрів у відповідній галузі.

В сучасних умовах виявлення та вирішення існуючих проблем на ринку праці сприятиме подоланню професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, зростанню попиту на висококваліфікованих працівників, збільшенню рівня мобільності робочої сили, підвищенню рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, стимулюванню розбудови системи створення та затвердження професійних стандартів в Україні, створенню системи середньострокового прогнозування потреби економіки в кваліфікованій робочій силі, поширенню спектру послуг, які надаються Державною службою зайнятості населення.

Список літератури

1. Безтелесна Л. І. Макроекономічні закономірності функціонування національного ринку праці / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик // Статистика України. – 2012. – № 1(56). – С. 22-27.
2. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи / Л. М. Ільч // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. ж-л. – К.: НДІ праці і зайнятості населення Мін.соц.політики і НАН України, 2011. – Вип.8. – С.12-20.
3. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації: моногр. / Л. С. Лісогор. – К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2005. – 168 с.
4. Шаульська Л. В. Розвиток конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці / Л. В. Шаульська, О. С. Платонова // Вісник Донецького національного університету. – Серія В: економіка і право. – Т.1. – 2009. – С. 137-142.

УДК 351/354:331.5 (330.342.24)

Levchenko Anna,

PhD, Assistant professor of labor economics and management department

Savitska Inna,

PhD student, Department of Economy of Labour and Management

Kirovohrad National Technical University

The current challenges of reproduction of the human capital in the agricultural sector of Ukraine

We live in an era when in many countries worldwide, including Ukraine, the modern global developments have led to further establishment of new living standards and human capital formation appropriate for this particular time. The production capacities of economic links that can ensure the effective operation of production depend on its quantitative parameters and qualitative characteristics. The production system, which is based on the formation of intellectually innovative model of development of the agricultural economics, focuses on proactive and highly skilled workforce, continuous enrichment of knowledge, the engagement of effective mechanisms of formation and use of human capital.

The assessment of human capital of Ukraine at the present stage is ambiguous. There is some improvement in the quality of its characteristics: the share of population with higher education increases; computer literacy also increases; the ability to work in emerging market environment is formed; entrepreneurial activity increases. The agricultural sector of Ukraine has a very powerful resource potential: fertile soils, favorable climatic conditions, hard-working and highly educated workforce, favorable geopolitical location. In this regard, the investments in human capital, especially in a highly qualified work force, play a major role in the development of the sector of economy. Human capital is the totality of knowledge and skills which have been accumulated during life thought education, training and work experience and which influence on labour productivity [2].

The rates of reproduction of population do not increase, so that its structure becomes more pronounced depopulation character: health indicators of people of all ages worsen - the past 10 years the number of the first registered diseases increased by 2 million cases, or at 7%; the intensity of labour emigration of the working population increases - according to the expert estimates, today more than 3.5 million of our citizens work abroad; the rates of aging of population increase – for the years 2010-2014 the share of the population older than 50 years, in the total population of Ukraine has increased by 0.6 percentage points, from 32.8 to 33.4% .

It should be noted that the quantitative characteristics of human capital are closely related to demographic processes, with the indicators of reproduction of the workforce. The demographic situation, which is now in Ukrainian villages, is a reflection of the socio-economic living conditions of the rural population. The defining characteristics of the current demographic situation in rural areas are: depopulation, caused mainly by the natural reduction of population, the growth in the number of older people with reduced number of children, deterioration of health, especially of the population of working age. The main reasons for these trends – the incidence of poverty due to insufficient and sometimes – unreasonably low wages, particularly in rural areas; inefficient system of professional education, training and retraining of employees; the poor state of medical care and low efficiency of measures to improve healthcare.

Another factor is the level of the education, knowledge of the individual and population in general that shapes the quality and value of human capital. Indicators of education of population, employees of the certain organizations characterize accumulated educational, intellectual and creative potential. The quality and level of education of rural youth worsens in Ukraine, the share of rural population that has only basic secondary education increases. This situation is caused by low-income standard of living of the agricultural regions, a difficult financial situation, and unsatisfactory conditions of the educational institutions [1].

It is proved that 32.2% of peasants have more than 25 years of work experience and another 22.5% – from 16 to 25 years. This experience, because of its obsolescence is a factor limiting the use of human capital. If previously training was planned and took place periodically and with state funds, the past 20 years the situation has changed with the updating of knowledge not for the better. Firstly, the share of people who learn new professions and improve their skills reduced, and secondly, agricultural workers least are involved in these processes: in 2014 only 0.4% of the number of employees trained new professions, 0.8% improved their skills, at a time when in other sectors of the economy these processes are more developed [2].

Of course, the old experience needs renovation of knowledge. This suggests, first, the need for advocacy on the feasibility of studying among the adult rural population, and secondly, the need for institutional changes in the provision of educational services.

Indicators of education of rural population, measured by the number of years of education are quite high and on average 11 years. The problem is the quality of the knowledge gained. The acquired knowledge often does not meet the requirements of modern management. Given the current age structure of rural population (annual increase in the number of older people), is to assume that much of the knowledge obtained many years ago and they meet the requirements of the planned economy, inherent administrative-command system.

Consequently, the outflow of skilled workers from agricultural enterprises indicates a loss of accumulated human capital (specific skills, experience, and informal relations). In order to preserve the accumulated human capital and formation of its new features in agricultural enterprises it is necessary to increase the wages of highly skilled workers, to ensure proper conditions of work and rest, encourage employees to self-motivation and increasing of level of qualification. After all the accumulation and effective use of available human capital does not only make it possible to achieve high competitiveness, but also provides a rational and efficient use of production resources; the opportunity to introduce new techniques, technologies, develop production of new types of agricultural products; production of quality products and processed products; high productivity and quality of work; the capacity to carry out different types of innovation.

In current conditions, for the qualitative improvement of existing human capital it is necessary: the formation of public and individual disposition on priority of healthy lifestyle, social and personal motivation to preserve and strengthen health; the implementation of institutional changes in the provision of educational services in the expansion of continuing education, systematizing of advisory services, adaptation of skills through training to management of modern requirements.

References

1. Levchenko O. M. Professional capacity: the regulatory mechanisms of the innovation development. Monograph. – Kirovograd: COD, 2009. – 375 p.
2. Savitska I. Current State and Prospects of Development of Human Capital in the Agricultural Sector of the Economy// Proceedings . – 2015. - P. 94.

УДК 330.101.8

Малаховський Ю.В.,

к.е.н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Липчанський В.О.,

к.е.н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Альтернативні підходи до визначення об'єкту регулювання розвитку мезоекономічних систем в структурі національної економіки

Національна економіка – складно організована в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил система виробництва, розподілу, перерозподілу, обміну і споживання продуктів праці між учасниками її суспільного поділу, що ідентифікується як інтегративне ціле. Ця системна особливість пояснює специфічні риси національної економіки як органічного цілого, до яких відносяться: виникнення нового у процесі розвитку; поява нових типів цілісності; виникнення нових структурних рівнів та їх ієрархічної супідрядності; розділення цілісних систем на неорганічні (відокремлені частини цілого, властивості яких відображають переважно внутрішню природу окремих частин) та органічні (частини цілого, властивості яких у повній мірі визначаються властивостями цілого) елементи [1, с. 736-737].

Самостійними рівнями господарських систем, що функціонують в єдиному економічному просторі, окремі автори пропонують вважати: мегаекономічну систему взаємовідносин національної економіки країни зі світовою господарською системою в цілому; субекономічну систему функціонування транснаціональних корпорацій, міждержавних організацій; макроекономічну національну систему економіки; мезоекономічну регіональну та галузеву системи (включаючи господарські взаємовідносини у рамках суспільного поділу праці в межах регіону, окремих видів економічної діяльності; комплексів галузей національної економіки); мікроекономічну систему господарських взаємозв'язків підприємств, організацій, об'єднань усіх видів фінансово-промислових груп; окремих, передбачених законодавством України, організаційно-правових форм господарювання; внутрішніх виробничих, між службами та підрозділами підприємств, організацій, об'єднань тощо; номосистему “економіки домогосподарств”; наносистему “економіки фізичних осіб” [2, с. 15; 3, с. 18].

Як зазначають в своїй праці “Micro-meso-macro” Kurt Dopfer, John Foster, Jason Potts, застосування терміну “мезоекономіка” пов'язується з необхідністю розробки аналітичної бази дослідження динамічних перетворень базових елементів еволюціонуючої економіки [4, р. 263].

Саме наявність “мезоекономічної траєкторії поведінки” еволюціонуючого, у розумінні Й. Шумпетера [5, 6, 7, 8], мікроекономічного агента (*Homo Sapiens Oeconomicus*), дозволяє йому вбудувати внутрішню структуру особистої діяльності (формується за рахунок індивідуальних пізнавальних та творчих здібностей) в зовнішню структуру діяльності суспільної (макроекономічної).

Ще одним аргументом на користь запровадження мезоекономічного підходу до вивчення еволюційної економіки є те, що за умови використання лише базових мікроекономічних підходів (раціональні очікування, еволюційна теорія ігор), а також універсальних положень макроекономічних теорій (нелінійної динаміки зростання,

економетричного моделювання стану економічної рівноваги) неможливо пояснити динаміку та послідовність фактичних змін, які доволі логічно пояснюються у випадку залучення поняття “мезотраєкторії економічної еволюції”.

Остання постає у вигляді трифазного процесу зародження (виникнення) (origination), дифузії (прийняття та адаптації) (mass adoption, adaptation and diffusion), підтримання (технічного супроводження) (retention – maintenance and replication) оновлених правил поведінки агента мікроекономічної діяльності з “правильного розпізнавання обставин діяльності” [8, с. 73] у середовищі еволюціонуючої макроекономічної системи.

В цілому, такий підхід до визначення сутності поняття мезоекономіки склався за інтенсивного розвитку нових тенденцій сучасної економічної теорії, а саме неінституціональної та нової інституціональної економічної теорії.

Виходячи з того, що призначенням мезоекономічної системи є досягнення мети системи вищого рівня, а базовим рівнем її формування виступає система нижчого рівня, зміст її функціонування полягає у реалізації специфічних засобів забезпечення ефективного розвитку системи вищого рівня у процесі використання економічного потенціалу множини елементів нижчого рівня організації в межах їх мезоекономічного об'єднання.

При цьому на мезоекономічному галузевому рівні відбувається об'єднання мікроекономічних потенціалів, що регулюються переважно засобами централізованого екстериторіального впливу, а мезоекономічне територіальне об'єднання передбачає включення до свого складу як вертикально інтегрованих корпоративних формувань, так і ринкових територіальних корпорацій.

Один з підходів до вивчення феномену мезосистеми в структурі національної економіки базується на розрізненні понять “підприємств” – низових ланок виробництва та “фірм” – основних (первинних) ланок ринкової економіки.

При цьому підприємство – територіально сконцентрована сукупність факторів виробництва, що пов'язані єдиним технологічним процесом, відокремлена, обмежена за розміром одиниця виробничої діяльності. Фірма, компанія – основний ринковий суб'єкт, що виробляє товари та послуги, самостійна підприємницька одиниця з правами юридичної особи, тенденцією до концентрації, колективного планування та тісної координації з незалежними, з точки зору відносин власності, підрядниками та постачальниками, котра, в якості реального або титульного власника, розпоряджається майном та доходами фірми, використовуючи у процесі виробництва товарів та послуг, розподілу, привласнення та інвестування прибутку та інших благ організаційно-планові методи. Відносини фірми з іншими господарюючими суб'єктами ґрунтуються на контрактах – угодах, що укладаються на базі ринкових законів. В межах фірми підприємства об'єднуються за горизонтальним або вертикальним принципом, а також на основі конгломератних злиттів.

Конгломерати представляють собою диверсифіковане об'єднання підприємств різної галузевої належності, не пов'язаних між собою технологічно, що мають за мету розширення номенклатури продукції, що випускається, комбінування виробництва, одночасний розвиток технологічно не пов'язаних між собою їх видів та підприємницької діяльності.

Концерн – фірма, що має профільне виробництво, об'єднує підприємства однієї або декількох галузей, що забезпечують основне виробництво. Конгломерат – фірма, представник крупного бізнесу, що оперує в різних галузях, яка виникає на основі об'єднання фінансових ресурсів підприємств з метою отримання спекулятивного прибутку за рахунок маніпуляції з акціями суб'єктів господарювання на ринку цінних паперів.

Технологічне ускладнення мезоекономічних систем, що глобалізуються, призводить до появи та становлення їх нових різновидів – крупних інтегрованих корпоративних структур [9, 13, 14], фінансово-промислових груп [10, 15, 16, 17, 18], кластерів [11], мереж підприємств [12].

Новим феноменом мезоекономічного рівня виступають квазікорпорації [19].

Список літератури

1. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-оглы, Л. Ф. Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. Энциклопедия, 1989. – 815 с.
2. Старостенко Г.Г. Національна економіка: навч. посібник [Текст] / Старостенко Г.Г., Онишко С.В., Поснова Т.В. – К.: Ліра-К, 2011. – 432 с.
3. Яковенко Р.В. Національна економіка: навч. посіб. / Р. Яковенко. – Кіровоград, “КОД”, 2010. – 548 с.
4. Dopfer Kurt. Micro-meso-macro [Електронний ресурс] / Kurt Dopfer, John Foster, Jason Potts // Journal of Evolutionary Economics. – 2004. – №14. – Режим доступу: [file:///D:/%23%D0%AE%D1%80%D0%B0/%23Downloads/SSRN-id721599%20\(1\).pdf](file:///D:/%23%D0%AE%D1%80%D0%B0/%23Downloads/SSRN-id721599%20(1).pdf).
5. Schumpeter J.A. The theory of economic development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle (1912/1934). Translated from the German by Redvers Opie. With a New Introduction by John E. Elliot [Електронний ресурс] / Joseph A. Schumpeter. – Transaction Publishers: New Brunswick (U.S.A) and London (U.K). – 2011. – 255 p. – Режим доступу: <https://books.google.ca/books?id=OZwWcOGeOwC&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>.
6. Bazhal Iurii. The Theory of Economic Development of J.A. Schumpeter: Key Features [Електронний ресурс] / Iurii Bazhal // MPRA Paper from University Library of Munich, Germany. – Режим доступу: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/69883/1/MPRA_paper_69883.pdf.
7. Potts J. Toward an evolutionary theory of homo oeconomicus: The concept of Universal Nomadism [Електронний ресурс] / Jason Potts // Evolutionary economics and human nature / edited by John Laurent; with a preface by Geoffrey M. Hodgson. – Cheltenham, Glos, United Kingdom; Northampton, MA: Edward Elgar Publishing. – 2003. – Режим доступу: <http://trove.nla.gov.au/version/46649470>.
8. Foster, J. A micro-meso-macro perspective on the methodology of evolutionary economics: Integrating history, simulation and econometrics [Електронний ресурс] / John Foster, Jason Potts // *Schumpeterian perspectives on innovation, competition and growth* / Editors: Cantner, Uwe, Gaffard, Jean-Luc and Nesta, Lionel. – Germany: Springer Economics Journals. – Режим доступу: <http://www.uq.edu.au/economics/abstract/343.pdf>.
9. Винслав Б.Б. Социальная переориентация экономических преобразований: макро- и мезоуровневый аспекты // Российский экономический журнал, № 10, 2002.
10. Дементьев В.Е. Финансово-промышленные группы в стратегии реформирования российской экономики // Российский экономический журнал, № 11-12, 2000.
11. Голиченко О.Г. Национальная инновационная система России: состояние и пути развития. – М.: Наука, 2006. – 396 с.
12. Катькало В. С. Эволюция теории стратегического управления. – СПб.: Издат. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2006 – 548 с.
13. Мальська М.П. Корпоративне управління: теорія та практика. Підручник [Текст] / Мальська М.П., Мандюк Н.Л., Занько Ю.С. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 360 с.
14. Господарський кодекс України від 16.01.03 №436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kodeksy.com.ua/gospodars_kij_kodeks_ukraini/statja-120.htm.
15. Михайлов Н.И. Правовая организация финансово-промышленных групп в России: состояние и перспективы / Н.И. Михайлов; Рос. акад. наук, Ин-т государства и права. – М.: Волтерс Клувер, 2005. – 392 с.
16. Винслав Ю. Социальная переориентация экономических преобразований: макро- и мезоуровневый аспекты [Текст] / Ю. Винслав // Рос. экон. журн. – 2002. – № 10. – С. 3-13, с. 4-5, 11.
17. Лаптев В.А. Предпринимательские объединения: холдинги, финансово-промышленные группы, простые товарищества / В.А. Лаптев. – М.: Волтерс Клувер, 2008. – 192 с.
18. Закон України “Про промислово-фінансові групи в Україні” від 21.11.1995 № 437/95-ВР (із змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/437/95-%D0%B2%D1%80>.
19. Малаховський Ю. В. Вартісноорієнтоване управління діяльністю квазікорпоративної сукупності конкуруючих підприємств регіону / Ю. В. Малаховський // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 23. – Кіровоград, 2013. – 430 с. – С. 96-110.

УДК 331.108.4

Маркова Н. С.,

канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця

Ланцюг сталого професійного розвитку працівників

Перспективні напрями уявлень про професійне навчання працівників промисловості лежать в основі системних уявлень про сферу трудових відносин на підприємстві та переформатування концептуальних положень освіти, в тому числі післядипломної, про що йдеться в Стратегії сталого розвитку “Україна-2020”. Так, освіту працівників доцільно розглядати як елемент їх розвитку, що є комплексним та системним процесом, який включає профорієнтацію та адаптацію, оцінку, стимулювання, кар’єрне зростання, командування, соціальний розвиток та професійне навчання. Автором пропонується сталий професійний розвиток працівників (СПРП) розглядати як процес встановлення балансу між потребами підприємства й окремого працівника у професійному розвитку з врахуванням стратегічних інтересів кожного. Для того, щоб визначити процес означеного питання в контексті стратегії діяльності підприємства, урахуванні психологічних, фізіологічних та професійно-кваліфікаційних характеристик, визначимо послідовність СПРП. Ланцюг СПРП як сукупність елементів, що формують, визначають та характеризують сталість, виглядає наступним чином:

- виховання й соціалізація особистості, враховуючи фізіологічні та психологічні характеристики, що передбачає реалізацію гармонійного розвитку особистості не тільки за навчальним напрямом, але й враховуючи її нахили та побажання;

- отримання повної середньої або професійної освіти, що визначається уподобаннями, профорієнтаційними характеристиками, сімейним бюджетом, цілеспрямованістю особистості;

- отримання вищої освіти, що відповідає шостому (диплом бакалавра) або сьомому (диплом магістра) рівню Національної рамки кваліфікацій;

- отримання післядипломної освіти на основі проведення професійного навчання в межах підприємства, що можливо при реалізації таких видів навчання, як: підвищення кваліфікації та перепідготовка. При цьому важливого значення набуває концепція навчання протягом життя (НПЖ), що реалізується в основному завдяки особистісним якостям індивіда за технічної, консультативної та інформаційної підтримки підприємства, яке зацікавлено в розвитку персоналу. Як стратегічна спрямованість НПЖ визначена в межах освітніх корпоративних тенденцій, що будуть актуальними до 2020 р., окреслених на світовому економічному форумі в Давосі;

- трансфер знань й умінь новачкам як елемент кадрової політики, що орієнтована на підготовку прихильних до підприємства співробітників, й висловлення поваги до працівників зі стажем роботи, тим, хто тривалий час працює на підприємстві.

Таким чином, наведений ланцюг СПРП передбачає формування особистості, націленої на створення професійно важливих та актуальних компетентностей в умовах мультиможливостей розвитку, здатності правильно розташовувати акценти при створенні доданої вартості власних та корпоративних активів.

УДК 331.005.95/96

Орлова А.А.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Стратегічне управління людськими ресурсами: теоретичні аспекти

Сучасні економічні умови, які характеризуються динамічністю, підвищеною конкуренцією, ризикованістю, невизначеністю, висувають нові вимоги до управління персоналом, як основного реально можливого стратегічного фактору. Крім того, досвід розвинених країн свідчить про те, що процвітання провідних компаній, в першу чергу, залежить від створення ефективного механізму управління людськими ресурсами, який базується на комплексному стратегічному підході до використання і розвитку кадрового потенціалу. Стратегічне управління людськими ресурсами (СУЛР) дає можливість комплексно та ефективно вирішувати проблеми управління людськими ресурсами як з погляду поточних потреб, так і на довгострокову перспективу.

Теоретичні та практичні аспекти СУЛР досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Д. Богиня, А. Кібанов, С. Крутанін, О. Крушельницька, В. Маслов, О. Новікова, Г. Осовська, І. Петрова, А. Чухно, Л. Шаульська.

Еволюція теорії та практики зарубіжного кадрового менеджменту тісно пов'язана з адаптацією нових технологій менеджменту та специфічних підходів у кадровій роботі. З 80-х років ХХ ст. у розвинених країнах відбувається процес трансформації від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Сьогодні на теренах постсоціалістичних країн також відбувається активізація цього процесу.

На відміну від терміна “персонал”, термін “людські ресурси”, має більш виражене соціальне забарвлення, акцентуючи увагу на індивідуальних особливостях працівників, їх новій ролі у сучасному виробництві [6, с. 13]. Крім того, він використовується не лише на рівні підприємства, а й на рівні суспільства.

СУЛР базується на людському потенціалі як основі організації, орієнтує діяльність компанії на запити споживача, здійснює гнучке регулювання своєчасні зміни в організації, що відповідають вимогам оточення і дають змогу компанії досягати конкурентних переваг, виживати в довгостроковій перспективі [2, с. 31].

І. Петрова СУЛР визначає як комплексний підхід до управління персоналом, спрямований на розвиток та реалізацію його компетенцій, необхідних для забезпечення стійких конкурентних переваг організації та досягнення її стратегічних цілей [6, с. 13].

Узагальнюючи підходи відомих науковців [1; 6], фундаментальну мету СУЛР можна визначити як підвищення рівня конкурентоспроможності та забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства за рахунок задоволення його потреб у кваліфікованих, вмотивованих та лояльних працівниках.

Стратегічне управління персоналом дозволяє вирішувати такі завдання:

1) забезпечення організації необхідним людським потенціалом відповідно до цілей її стратегічного розвитку;

2) формування внутрішнього середовища організації, її внутрішньоорганізаційної культури, ціннісних орієнтацій, пріоритетів у потребах для створення умов виявлення стратегічного мислення та реалізації обраних стратегій;

3) реалізація компетенцій працівників організації відповідно до стратегічних цілей з метою досягнення стійких конкурентних переваг організації на ринку;

4) сценарне прогнозування майбутнього у ході визначення стратегії організації та розвитку партисипативного управління на всіх її рівнях [5, с. 43];

5) задоволення та узгодження інтересів працівників, керівників, власників компанії, а також потреб та інтересів споживачів й інших соціальних груп з оточення компанії [6, с. 15].

Концепція СУЛР зосереджується на необхідності застосування активної кадрової політики, на відміну від пасивної та реактивної політики, які є характерними для традиційних моделей управління персоналом. При цьому відповідальність за реалізацію активної політики покладається не тільки на вище керівництво організації та менеджера з персоналу, але і на лінійних менеджерів. Отже, робота керівників усіх ланок інтегрується в єдину систему управління людськими ресурсами [3, с. 45].

Оскільки СУЛР направлене на формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу підприємства, функції системи стратегічного управління людськими ресурсами запропоновано згрупувати за трьома напрямками:

1) Забезпечення кадровим потенціалом: аналіз трудового потенціалу; планування персоналу; найм та відбір персоналу; адаптація персоналу, вивільнення персоналу.

2) Розвиток кадрового потенціалу: навчання працівників; планування кар'єри; забезпечення соціальної стабільності; соціальний розвиток; формування корпоративної культури; формування іміджу організації.

3) Реалізація кадрового потенціалу: організація праці; координація трудової діяльності; мотивація; контроль, компенсації; адміністрування; оцінка результатів праці [4, с. 115].

Таким чином, СУЛР визначає механізм управління людськими ресурсами організації в довгостроковій перспективі. До специфічних особливостей СУЛР слід віднести те, що воно реалізується за допомогою визначених функцій управління людськими ресурсами, і, відповідно, є функціональною складовою системи управління людськими ресурсами. У той же час, СУЛР є функціональним напрямом у межах стратегічного управління організації.

Список літератури

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер.с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Ковальська К. Складові системи стратегічного управління людськими ресурсами організації / К. Ковальська // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка. – К. : КНЕУ. – 2012. – Вип. 137. – С. 31-34.
3. Крутанин С. М. Управление персоналом: стратегические ориентиры [Текст]: [монографія] / С. М. Крутанин. – М.: Кондор, 2006. – 294 с.
4. Крушельницька О. В. Управление персоналом: навч. посіб. [Текст]: [монографія] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: КОНДОР, 2006. – 304 с.
5. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : Учебник. – М. :Финпресс, 2004. – 288 с.
6. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.

УДК 334.02

Сторожук О.В.,

к.е.н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Заярнюк О.В.,

к.е.н., доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Модернізація економіки України: кадрові аспекти

Обрання Україною курсу на модернізацію економіки, пов'язаного з переходом від традиційного суспільства до сучасного, зорієнтованого на інноваційний розвиток, вимагає дослідження особливостей та проблем, які охоплюють усі сфери економічної діяльності.

Відсутність комплексного підходу до модернізації може призвести до посилення структурних диспропорцій в економіці та поглиблення економічної та соціальної напруги. В цьому зв'язку актуальним є всебічне вивчення кадрового потенціалу економіки, проблем його розвитку, оцінка поточного стану та розробка пропозицій щодо вдосконалення.

Кадрове забезпечення модернізації економіки в даний час має всі шанси стати національною конкурентною перевагою України на світовому ринку. Але для цього необхідна ретельно продумана стратегія розвитку, розроблена на основі наукового дослідження і реалізована спільними зусиллями держави, підприємницького сектора і вищої школи.

Українські дослідники виділяють наступні основні фактори, що гальмують процес модернізації економіки: низька інноваційна активність підприємств; знецінення людського капіталу; відсутність необхідних суспільних інститутів; недостатня інтегрованість освіти з науковою сферою.

Сучасний бізнес потребує висококваліфікованого персоналу, здатного будувати довгострокові стратегічні плани, забезпечувати процес інноваційної діяльності, ефективно керувати інноваційними процесами, розробляти і упроваджувати інноваційні проекти. Проте реалії свідчать, що нинішня система професійної освіти більшою мірою не відповідає потребам роботодавців, що скоріше пов'язано не з рівнем освіти, а з рівнем компетентності, оскільки вищі навчальні заклади надають своїм випускникам мінімальні знання стосовно майбутньої професії.

Одним із рішень цієї проблеми могла би стати розробка професійних стандартів та їх трансляція в освітні стандарти. У той же час стандарти освіти не відповідають потребам навчання нових спеціальностей, щодо яких ще не накопичений достатній фаховий досвід.

Освітні стандарти найбільш потрібні для спеціальностей з високою мобільністю кадрів, в інших випадках застосування існуючого на даний момент формату співпраці з навчальними закладами може виявитися дешевше і ефективніше. Тобто, перш за все, для поліпшення ситуації необхідно розширити можливості впливу роботодавців на організацію навчального процесу.

Окрім того, зарубіжний досвід свідчить, що високою ефективністю відзначаються навчальні програми, які поєднують три складових: формування знань, умінь та орієнтованість на отримання професійних навичок. Поширеною є форма навчання, що поєднує практичне засвоєння знань із частковою зайнятістю на виробництві та навчання в традиційному освітньому закладі. Суттєвий акцент

здійснюється на підготовці викладачів-практиків, для яких проводять курси підвищення кваліфікації, стажування на підприємствах.

Для проведення якісної й органічної модернізації економіки, здійснення інноваційних проривів у розвитку науки і техніки в сучасних умовах соціально-економічна політика України та її регіонів повинна мати антикризовий характер, формуватися на власній ресурсно-економічній, соціальній та духовно-ментальній основі, найбільшою мірою відповідати сформованому соціально-культурному середовищу. Вона має бути спрямована на формування якісного кадрового потенціалу та забезпечення його ефективного використання в економіці інноваційного типу, суспільну консолідацію та суспільну самоорганізацію населення.

Серед заходів, спрямованих на розвиток формування кадрового потенціалу для забезпечення модернізації економіки першочерговими мають бути наступні:

- забезпечення зайнятості населення; створення нових робочих місць на принципі інноваційних технологій; формування здатності населення до трудової мобільності;

- підвищення гнучкості системи розвитку людського потенціалу та її орієнтація на кінцеві результати виробництва;

- розвиток системи безперервної освіти (Life-long learning); перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку, які замінюють знання на рівні доктрини на справжні знання, що забезпечуватиме професійну мобільність працівника;

- впровадження в навчальні програми вищих навчальних закладів додаткових освітніх програм у сфері інноваційної діяльності; підготовка менеджерів підприємств у сфері впровадження та управління інноваційною діяльністю;

- заохочення захистів кандидатських і докторських дисертацій у пріоритетних сферах економічної діяльності кожного окремого регіону: сільськогосподарських, технічних, економічних, екологічних, медичних та інших за допомогою грантів та стипендій.

У підсумку слід підкреслити, що для прискорення інноваційних процесів в економіці країни необхідна, насамперед, модернізація державного управління, спрямована на формування мотивації власників підприємств (як державних чиновників, так і новітніх фінансових олігархів) у інноваційно-технологічній модернізації та зацікавленості інвестування коштів у підготовку кадрів, які будуть працювати на модернізованих підприємствах, а також створення реальної ринкової конкуренції та руйнування бюрократичного протекціонізму стосовно великих підприємств.

Список літератури

1. Гриценко А. А. Методологічні основи модернізації України / А. А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 4-12.
2. Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5-22.
3. Сторожук О. В., Немченко Т.А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – ХНУ. – 2015. – № 3. – С.72-76.

УДК 331.2

Чернушкіна О.О.,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет

Соціальний пакет як основа підвищення ефективності праці персоналу підприємства

У сучасних економічних умовах пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Успішна діяльність підприємства залежить не лише від технічного оснащення, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.

У зв'язку з цим підвищується зацікавленість у результативності та ефективності праці. Підвищення ефективності праці на підприємстві являє собою потенційну можливість підвищення конкурентноздатності товару чи послуг, що виробляється або надаються. Від ефективності трудової діяльності персоналу залежить успішність діяльності та розвиток підприємств і всієї економіки країни. Саме тому ефективність праці стає дедалі важливішою проблемою, на розв'язання якої спрямовуються великі зусилля керівників, психологів, соціологів.

Питання ефективності праці поглиблено досліджували вчені-економісти: Є. Акрамов, Д. Богиня, В. Гончаров, О. Грішнова, О. Додонов, В. Дорофієнко, Л. Костін, В. Новожилов, В. Пеннер, М. Радомська, С. Радомський, О. Турецький та інші. Проте, варто зазначити, що на сьогодні ефективність праці як економічна категорія та показник для оцінки не відображається в жодному законодавчому акті, окрім того наукові дискусії щодо практичних засад використання зазначеного показника мають різнонаправлену спрямованість.

Метою публікації є виявлення актуальних способів підвищення ефективності праці персоналу та розробка загальних рекомендацій щодо забезпечення і підтримання належного рівня ефективності діяльності працівників підприємства.

Під ефективністю як соціально-економічною категорією розуміють співвідношення результатів і витрат. Ефективність праці характеризує співвідношення результатів і витрат праці. Ефективність праці – підсумок цілеспрямованої діяльності людини. Ефективною можна вважати працю, якщо є максимальний результат за мінімальних витрат праці. Результатом варто вважати отриманий дохід внаслідок реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг [1, с. 66].

За сучасних економічних умов діяльності підприємств основою підвищення ефективності праці персоналу має стати впровадження соціальних пакетів. Складовими соціальних пакетів є матеріальні та нематеріальні блага, щоне входять до складу основної заробітної плати. Ці блага підвищують рівень життя працівників і заохочують їх до праці.

Соціальний пакет виконує три функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаційну. Реалізація цих функцій повинна забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами компанії [2, с. 176].

Виконання зазначених функцій обумовлюється структурою соціального пакету. До його складу входить обов'язковий, мотиваційний і компенсаційний пакети.

Соціальний пакет є потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем. Обов'язковий соціальний пакет охоплює: забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором [3].

Зазвичай на підприємствах вже діє соціальний пакет, регламентований державою, який включає виплату заробітної плати в повному розмірі в конкретні періоди; забезпечення належних умов праці; оплата відпусток, листів тимчасової непрацездатності; відрахування на пенсійне забезпечення.

На окремих підприємствах використовується навіть компенсаційний пакет: збільшення часу відпочинку, встановлення доплат за рівень зайнятості упродовж зміни, часткова оплата витрат працівників на проїзд до роботи.

Проте, мотиваційному пакету, як одній з ключових складових соціального пакету, зовсім не приділяється увага. Це серйозне упущення, адже мотиваційний пакет виступає конкуруючим фактором при виборі працівником місця роботи і стає основою утримання найбільш цінних, досвідчених, компетентних працівників саме на цьому підприємстві.

Мотиваційний пакет може включати надання премій, нагородження працівників іменними подарунками, грошові і негрошові бонуси, надання додаткових вихідних, корпоративні вечори, організація відпочинку, можливість кар'єрного росту, визнання заслуг працівника, можливість участі в нових проектах і самостійного прийняття рішень тощо.

Сучасним підприємствам для підвищення ефективності праці персоналу доцільно впроваджувати повний соціальний пакет, включно з усіма трьома його складовими: обов'язковим, компенсаційним і мотиваційним пакетами. При цьому, обов'язковий і компенсаційний пакети мають бути однаковими для усіх працівників підприємства, а мотиваційний – індивідуальним для кожної групи працівників, виокремленої на основі з'ясування їх особистих потреб і мотивів.

Щоб сформувавши оптимальні для працівників підприємствасоціальні пакети, необхідно спочатку дослідити їх мотиви і сформувавши відповідну карту мотиваторів. Для вирішення цього завдання проводиться опитування працівників на основі анкети.

За результатами проведеного нами дослідження на ТДВ "Хмельницькзалізобетон" розроблено карту мотиваторів працівників підприємства, проаналізовано її складові та зроблено висновки щодо впливу згаданих мотиваторів на трудову діяльність персоналу.

На основі проведених досліджень для підвищення ефективності праці персоналу ТДВ "Хмельницькзалізобетон" нами сформовано шість типів рекомендованих соціальних пакетів (табл.1).

З огляду на результати нашого дослідження, можемо зробити висновок, що погляди працівників на склад соціального пакету є різними, тому впровадження соціальних пакетів на ТДВ "Хмельницькзалізобетон" потребує не лише комплексного, а й індивідуального підходу.

Результат діяльності підприємства безпосередньо залежить від ефективності праці його персоналу. Тому, впровадження індивідуальних соціальних пакетів варто розглядати не як витрати підприємства, а як інвестиції в людський капітал, що неодмінно принесуть високі результати.

Запропоновані варіанти рекомендованих індивідуальних соціальних пакетів дозволяють повною мірою задовольнити індивідуальні потреби різних працівників ТДВ “Хмельницькзалізобетон”. Впровадження їх на підприємстві стане потужним стимулом для працівників, основою підвищення ефективності праці.

Таблиця 1 – Варіанти рекомендованих індивідуальних соціальних пакетів для працівників ТДВ “Хмельницькзалізобетон”

Склад пакету	Варіанти індивідуальних соціальних пакетів					
	1	2	3	4	5	6
Обов’язковий	Виплата заробітної плати в повному розмірі в конкретні періоди; забезпечення належних умов праці; оплата відпусток, листів тимчасової непрацездатності; відрахування на пенсійне забезпечення					
Мотиваційний	Грошові і негрошові бонуси, подарункові сертифікати, туристичні путівки	Збільшення кількості вихідних днів	Підвищення заробітної плати, отримання премії	Гнучкий графік роботи, додаткові години відпочинку, участь в конференціях, виставках, нових проектах	Визнання заслуг: похвала, грамота, місце на дошці пошани	Особливий статус, можливість самостійного прийняття рішень, участь у засіданнях керівництва, кар’єрне зростання
Компенсаційний	Збільшення часу відпочинку; встановлення доплат за рівень зайнятості упродовж зміни; оплата витрат на проїзд до роботи, витрат мобільного зв’язку на розмови, пов’язані з роботою та оплата професійного навчання ініціативних працівників					

Впровадження індивідуальних соціальних пакетів надасть ТДВ “Хмельницькзалізобетон” додаткового позитивного іміджу на ринку, оскільки стане свідченням стабільного функціонування підприємства. Наявність індивідуальних соціальних пакетів стане одним із найважливіших факторів при виборі місця роботи, при утриманні працівника на робочому місці, за необхідності змотивує його до більш ефективної праці.

Отже, соціальний пакет має бути максимально універсальним та, водночас, враховувати індивідуальні потреби працівника. Надання якісних індивідуальних соціальних пакетів є гарантією успіху для підприємства, а для працівників – це впевненість у завтрашньому дні і почуття соціальної захищеності. Задоволення індивідуальних потреб кожного працівника стане основою підвищення мотивації праці, і, тим самим, забезпечить зростання ефективності трудової діяльності персоналу підприємства в цілому.

Список літератури

1. Зеленько Г. І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. – 2012. – Т. 133. – С. 65-71.
2. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. В. Лівощко, Н. Ю. Ткачук. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf (дата звернення: 03.06.2016).
3. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства / Н. П. Карачина, В. С. Зайкова, Л. І. Оришук // Економічний простір. – 2013. – № 71. – С. 173-182.

УДК 64: 316.714.5: 330. 3

Буряк І.В.,
аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
Гончарова С.Ю. – науковий керівник,
канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Роль домогосподарства та сім'ї в розвитку економіки країни

Домогосподарство та сім'я належать до кола найважливіших і найменш досліджених суб'єктів господарювання, які, в першу чергу, беруть на себе величезне навантаження у формуванні господарської культури і економічного мислення населення. Але на сьогодні проблеми економіки домогосподарства та сім'ї залишаються маловивченими.

Складний характер питань, пов'язаних з життєдіяльністю домогосподарств, визначає наявність значної кількості робіт, які висвітлюють різні сторони його функціонування. Питаннями економічної природи домогосподарств займаються такі вчені, як А. Амоша, О. Беляєв, А. Бебель, В. Жеребін, Н. Зверева, Т. Красильникова, Н. Ніколенко, Е. Лібанова, О. Набатова, А. Олійник, С. Реверчук, Г. Тарасенко, С. Тютюнникова, Ю. Юрков і багато інших.

За теперішнього часу у наукових дослідженнях звертає на себе увагу різноманіття підходів щодо визначення понять “домогосподарство” та “сім'я”, серед яких:

- 1) одна група економістів (Н. Ніколенко, Ю. Юрков та ін.) розділяють ці поняття, але іноді взаємно замінюють їх;
- 2) інші вчені (В. Жеребін, А. Бебель та ін.) розділяють відмінності;
- 3) Б. Райзберг, Л. Лозовський, Е. Стародубцева в сучасному економічному словнику визначають домогосподарство як “один з трьох основних суб'єктів економічної діяльності”. На їх думку, дана категорія “охоплює економічні об'єкти і процеси, що відбуваються там, де постійно проживає людина, сім'я” [1, с. 128].

Загально визнане визначення сім'ї виходить з обов'язкової ознаки спорідненості, а також спільності побуту і відповідальності членів сім'ї один за одного і за сім'ю в цілому.

Для більш детального вивчення даних понять, необхідно провести їх порівняльний аналіз (табл.1) [2].

Таблиця 1 – Порівняльний аналіз понять “домогосподарство” та “сім'я”

Ознака	Наявність або відсутність ознаки в понятті	
	“домогосподарство”	“сім'я”
Система	+	+
Один учасник	+	-
Декілька учасників	+	+
Сумісне проживання	+/-	+
Наявність спорідненості	+/-	+
Наймані працівники	+	-
Загальний бюджет	+	+/-

З проведеного аналізу видно, що дані поняття окрім відмінностей мають і загальні характеристики. Це говорить про те, що сім'я є однією зі складових домогосподарств. Слід зазначити, що поняття “домогосподарство” ширше за змістом ніж поняття “сім'я”. До його складу входять особи, які є найманими працівниками, ведуть спільне з сім'єю господарство, але не є членами сім'ї: няні, вихователі, домашні вчителі та ін.

Економічна роль домогосподарства та сім'ї в розвитку країни досить важлива і складна. Вони вирішують різноманітні проблеми ведення домашнього господарства, сімейного бізнесу, відтворення робочої сили, забезпечення необхідного рівня споживчого попиту, формування споживчого потенціалу [3].

Значною перешкодою на шляху розвитку української економіки стала економічна криза. Головними її наслідками, що позначилися на діяльності домогосподарств стало зменшення рівня оплати праці й одночасне зростання кількості офіційно зареєстрованих безробітних, став майже неможливим процес отримання кредиту не тільки на виробничі, але й споживчі цілі. Нестабільна ситуація значно стримує процес інвестування, що негативно позначається не тільки на подальшому розвитку домогосподарства, але й економіки в цілому [4, с. 125].

Домогосподарство виступає одним із основних структурних елементів господарської системи. Тому для поліпшення соціально-економічної ситуації, зменшення рівня напруги у суспільстві першочерговими кроками мають стати: послаблення податкового тягаря, запровадження пільгового кредитування, особливо для здійснення підприємницької діяльності, удосконалення соціальної політики тощо. Крім того, важливим напрямом діяльності уряду щодо посилення активності домогосподарств має бути удосконалення нормативно-правової бази, що регулює їх діяльність.

Список літератури

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, О. Б. Стародубцева. - М.: ИНФРА-М. – 2005. – 128 с.
2. Бідохова С. М. “Феномен сімейного господарства” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-semiehozyaystva>
3. Економіка: теорія і практика / “Суть, місце та роль сім'ї в сучасній економіці”[Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://www.ekonomikam.com/>
4. Гончарова С. Ю. Причини та тенденції зміни рівня доходів населення за регіонами України / С. Ю. Гончарова, А. В. Семенченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки” – Херсон, 2015. – № 14/1. – с. 124-127.

УДК 331.5.024.54, 331.526, 331.522

Гродська В.О.,
студент гр. МЕ – 14СК
Глевацька Н.М. – науковий керівник,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Людські ресурси підприємств АПК: формування та використання

Агропромисловий комплекс найбільш бюджетоутворююча та валютоємна галузь виробничої сфери України. У процесі забезпечення функціонування, динамічного розвитку, конкурентоспроможності і рентабельності підприємств АПК найбільший вплив мають трудові ресурси. Процеси формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК динамічно і тісно пов'язані з демографічними явищами та їхнім перебігом у країні. Результати кількісного аналізу трудових ресурсів АПК в контексті зміни чисельності населення України представлені в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, в Україні простежується чітка тенденція до зменшення населення. За останні п'ять років чисельність українців скоротилася на 600 тис. чол. – з 46,0 до 45,4 млн. чол. Така демографічна ситуація негативно вплинула на кількість економічно активного населення, яке зменшилось відповідно на 1167,5 тис. чол. Число безробітних в сільському, лісовому та мисливському господарстві у 2013 та 2014 роках відповідно складало 112,5 та 112,6 тис. осіб [1].

Розвиток сільських територій прямо залежить від якості управління трудовим потенціалом (забезпечення умов для його збереження і відтворення, створення можливостей для ефективного прикладення трудової діяльності, регулювання мобільності працівників [3] тощо). Оцінюючи стан та перспективи розвитку людських ресурсів села та забезпечення сільського населення робочими місцями, слід зупинитися, зокрема, на наступних аспектах.

1. Знецінення сільської праці та перевага екстенсивного с/г виробництва. Земля є національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави (Конституція України, Ст. 14). Сьогодні держава фактично усунена від управління перерозподілом державної і спільної власності на селі і це спричиняє суттєву диференціацію населення за рівнями доходів, володінням землею і майном. Землі фактично сконцентровані в незначній кількості власників [4], знизилася ефективність використання угідь, впала рентабельність малих і середніх господарств, застосовуються екстенсивні технології і застарілі форми організації праці. Посилилась монополізація аграрного ринку, агрохолдинги активно скорочують чисельність найманих працівників і знижують витрати на оплату праці. Номінальна середньомісячна зарплата штатних працівників сільського господарства у 2014 році складала 73,4% від середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників в цілому по Україні (див. табл.1).

2. Міграція сільського населення, особливо, молоді впливає на зниження народжуваності на селі, старіння населення, зменшення кількості працюючих та погіршення якості трудового потенціалу, зростання частки осіб непрацездатного віку в загальній чисельності селян і, відповідно, збільшення економічного навантаження на працездатне населення. Зменшення чисельності сільських мешканців в Україні нібито лежить в руслі світових тенденцій.

Таблиця 1 – Динаміка формування людських ресурсів України

№ п/п	Показники	Од. вим.	Роки				
			2010	2011	2012	2013	2014
1	Чисельність населення	млн. осіб	46,0	45,8	45,6	45,6	45,4
2	Економічно активне населення у працездатному віці	тис. осіб	20220,7	20247,9	20393,5	20478,2	19033,2
3.	Чисельність зайнятих у віці 15-70 років	тис. осіб	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1	18073,3
4.	Чисельність зайнятих у працездатному віці	тис. осіб	18436,5	18516,2	18736,9	18901,8	17188,1
5.	Зайняте населення в сільському, лісовому та рибному господарствах	тис. осіб	2935,6	3393,8	3308,5	3389,0	3091,4
6.	Середньооблікова чисельність штатних працівників, всього: у т. ч. в сільському господарстві	тис. осіб.	10993,4 526,4	10779,3 504,8	10718,7 504,1	9901,0 449,	9022,0 461,
7.	Безробітне населення (за методологією МОП) у працездатному віці	тис. осіб	1784,2	1731,7	1656,6	1576,4	1847,1
8.	Звільнення працівників за причинами в сільському, лісовому та рибному господарствах: плинність кадрів скорочення штатів	тис. осіб.	320,5 8,3	314,8 12,6	331,4 7,6	274,8 7,1	248,4 3,8
9.	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад): в сільському, лісовому та рибному господарствах; кваліфіковані працівники сільського, лісового та рибного господарств	тис. осіб.	2,7 0,4	2,9 0,57	2,5 0,6	2,3 0,4	1,6 0,4
10.	Навчено новими професіям – сільське господарство, мисливство та пов’язані з ними послуги	тис. осіб	3,0	2,6	2,8	3,0	2,2
11.	Підвищили кваліфікацію – сільське господарство, мисливство та пов’язані з ними послуги	тис. осіб	5,3	6,0	6,1	4,8	5,3
12.	Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників	грн.	2239	2633	3026	3265	3480
13.	Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників сільського, лісового та рибного господарства	грн.	1472	1853	2086	2340	2556
	у відсотках до середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників	%	65,7	70,4	69,0	71,7	73,4
14.	Стан травматизму в агропромисловому комплексі	осіб	983	978	846	691	602

Джерело: складено за даними [1, 2].

Так, в сільському, лісовому та мисливському господарстві в 2014р. було зайнято близько 17,9% всього економічно активного населення країни (див. табл.1).

В країнах Західної Європи та в США чисельність таких людей відповідно становить 6-7%, та 5%. Можна прогнозувати, що більше як 1,5 млн. економічно активних мешканців сільської місцевості в найближчі роки мігрують в міста, інші регіони та за кордон. Основними причинами зростання міграції можна назвати: зниження рівня зайнятості; низькі заробітні плати; занепад соціальної сфери; зниження якості освітніх послуг; відсутність якісних робочих місць; руйнацію неаграрних секторів та низькі можливості альтернативної зайнятості на селі; уповільнення перерозподілу робочих місць до суміжних секторів, що є сервісними для безпосереднього виробництва аграрної продукції (постачання засобів виробництва, виробничо-технічне обслуговування; заготівля, переробка, зберігання, транспортування та реалізація продукції; дорожньо-транспортне господарство, зв'язок тощо).

З точки зору державної політики, увага має бути зосереджена зокрема на:

- формуванні поведінки суб'єктів економічної діяльності, у першу чергу, роботодавців, на засадах сталого розвитку (з акцентом на соціальній складовій розвитку сільських територій, ефективному господарюванні, деаграризації зайнятості й збереженні природного середовища села);

- ефективності інвестицій у соціальну сферу, зокрема оптимізація ринку праці та сфери трудових відносин;

- посиленні соціальної відповідальності агробізнесу у сфері охорони праці, через створення ефективних робочих місць з конкурентоспроможним рівнем оплати праці і соціальних пільг, виконання встановлених законодавством і колективними договорами норм і гарантій у сфері соціально-трудових відносин, забезпечення безпечних умов праці, сприяння підвищенню культурного і освітнього рівня найманих працівників [5];

- сприянні оптимізації поділу праці на сільських територіях та диверсифікації сфер зайнятості;

- створенні і підтримці ефективної системи взаємодії ВУЗів з внутрішнім і зовнішнім споживачами з питань максимального (у процентному співвідношенні) працевлаштування випускників підготовлених для АПК. Підвищення якості моніторингу ринку праці в сільському підкомплексі на предмет затребуваності у випускниках. Організувати систему своєчасного і достовірного інформування студентів і випускників про стан ринку праці регіонів та України в цілому і в агросфері зокрема. Сприяти молодим спеціалістам АПК у післядипломній освіті.

Список літератури

1. Державна служба статистики [Електронний ресурс]: [офіційний веб – сайт]. – Електронні дані. – [Держстат України, 1998-2016. Дата останньої модифікації: 3/06/116]. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2007/tr/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm.
2. Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки [Електронний ресурс]: [офіційна веб-сторінка]. – Електронні дані. – [2015 “Держгірпромнагляд України”].- Режим доступу: <http://dnop.gov.ua/index.php/uk/operativna-informatsiya/travmatizm/10087-vidomosti-pro-stan-virobnichogo-travmatizmu-za-12-misyatsiv-2013-roku>
3. Гаврилко П. П. Пріоритети збереження трудового потенціалу сільських територій [Електронний ресурс] / П. П. Гаврилко // Ефективна економіка. – 2012. – № 5 – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1149>
4. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2011 році / К. – Державний комітет статистики України, 2011. – С. 14.
5. Глевацька Н. М. Соціальна відповідальність бізнесу у сфері охорони праці як чинник посилення його конкурентоспроможності / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія : у 2-х т. / за ред. Г. Г. Півняк; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – Т.1. – С. 455-503.

УДК 658.3

Виризуб О.І.,
ст. гр. МЕ-12,
Кіріченко О.В. – науковий керівник,
асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Кадрове планування в організації

Кадрове планування є найважливішим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегії і цілей, сприяє їх виконанню через відповідні заходи.

Зміст кадрового планування полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, у відповідності з їхніми здібностями, нахилами і вимогами виробництва. Воно має здійснюватись як в інтересах організації, так і в інтересах її персоналу.

Кадрове планування інтегрується у загальний процес планування і передбачає моніторинг змін у професійно-кваліфікаційній структурі кадрів, а головне – виявлення майбутньої потреби у персоналі з точки зору кількісних та якісних характеристик.

В теорії та практиці кадрового менеджменту отримала найбільшого розповсюдження наступна схема кадрового планування (рис. 1).



Рисунок 1 – Послідовність дій кадрового планування

Кадрове планування охоплює п'ять послідовних етапів:

1-й етап: Інформаційний – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал і його розвиток у перспективі.

2-й етап: Розробка проектів кадрового плану – аналіз кадрових ситуацій і перспектив їх розвитку; розробка альтернативних варіантів проектів кадрового плану.

3-й етап: Прийняття рішень – затвердження одного із варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для діяльності кадрової служби.

4-й етап: Визначення необхідних витрат: Проводяться розрахунки витрат на утримання персоналу.

5-й етап: Кадровий контроль – здійснення контролю та виконання кадрових рішень на основі планових і поточних даних організації; коригування кадрових цілей на основі зміни цілей організацій.

Важливим елементом кадрового планування є визначення чисельності виробничого та управлінського персоналу. Окреслюючи цілі та напрямки розвитку діяльності підприємства, його керівництво має визначити необхідні для їхньої реалізації ресурси, у тому числі трудові.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень, технічних, організаційних, соціально-економічних [1].

Об'єктами аналізу при цьому є: номенклатура продукції, що виготовляється, послуг, що надаються; втрати робочого часу та їх причини; характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування; прогресивність та відповідність вимогам організації праці та виробництва; рівень мотивації трудової діяльності; норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Визначення планової чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування. Зокрема: 1) розрахунки за обсягом будуть різними для підприємств масового та серійного виробництва у порівнянні з підприємствами одиничного й дослідного виробництва; 2) підприємство, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, натрапить на значно більші проблеми в розрахунках ніж підприємство, що тільки збільшує обсяги виробництва чи надання послуг; 3) підприємству, виробництво на якому має ритмічний характер протягом усього року, незнані проблеми виробництва сезонного характеру, у тім числі щодо розрахунків чисельності персоналу [3].

За визначення чисельності на перспективний період необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, а саме: ринкову кон'юнктуру, зв'язану з відповідним видом діяльності; циклічність розвитку економіки, передбачення можливого загального економічного спаду; регіональні особливості ринку праці (переміщення виробничих потужностей в регіони з нижчою вартістю праці); державні (урядові) програми, замовлення, контракти (згідно з останніми підприємство зобов'язане створювати нові робочі місця); юридичні аспекти (закони, договори з профспілками і т. ін.), що регулюють трудові відносини, захищають інтереси окремих категорій населення та працівників; можливості використання тимчасового наймання працівників, надомної праці [2].

Підводячи підсумки, можна сказати, що кадрове планування – це система підбору кваліфікованих кадрів, при використанні двох видів джерел – внутрішніх і зовнішніх, що мають на меті забезпечити потреби організації в необхідній кількості фахівців. Кадрове планування завжди буде актуальним, тому що без висококваліфікованого персоналу не може функціонувати жодна організація.

Список літератури

1. Визначення чисельності окремих категорій працівників/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/294/61.pdf>
2. Кадрове планування в організаціях / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1212012450727/menedzhment/kadrove_planuvannya_organizatsiyah
3. Сочинська І. М., Липчанський В. О. Система оцінювання управлінського персоналу на підприємстві / І. М. Сочинська, В. О. Липчанський // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. / Відп. ред. О. О. Беляєв – К.: КНЕУ, 2001. – С. 439 - 444.

УДК 331.108.4

Дорошенко Т.М.,

ст. викладач

Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

Стимулювання професійного розвитку працівників підприємств

Професійний розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якого підприємства. Кардинальні зміни, що відбуваються в економічному та суспільно-політичному житті України, реформування всієї системи виробничих відносин вимагають створення принципово нової системи управління персоналом. Особливого значення нині набуває проблема відродження системи професійного розвитку працівників на підприємстві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і ВВП країни, рівень зайнятості населення.

Працівник у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток.

Глобалізація ринків, масштабний розвиток іноземних організацій на українському ринку переводить проблему стимулювання розвитку персоналу підприємств до числа пріоритетних управлінських завдань, успішне вирішення яких забезпечить виживання і розвиток організацій у новому середовищі. Зміни у науковій управлінській практиці останніх кількох років характеризується різкою активізацією нових і не надто нових методів розвитку персоналу. Що значно вплинули на способи роботи підприємства.

Професійний розвиток – процес підготовки працівників до виконання нових виробничих функцій, зайняття посад, розв'язання нових завдань, спрямованих на подолання розбіжності між вимогами до працівника і якостями реальної людини [4].

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

Професійний розвиток вимагає значних зусиль відносно кандидата, тому він неможливий без зацікавленості з його боку. Мотивами можуть бути бажання швидше освоїти нову роботу, зберегти колишню чи одержати вищу посаду, забезпечити гарантію стабільності чи зростання доходів; набути знання; розширити контакти, стати більш конкурентоспроможним на ринку праці та незалежним від роботодавців.

На потребу в професійному розвитку працівника впливає поява нової техніки і технології, зміна стратегії і структури підприємства, необхідність освоєння нових видів діяльності, нові вимоги зовнішнього середовища.

Професійний розвиток є довготерміновим за своєю природою і більше стосується максимізації індивідуального потенціалу. Він фокусується як на потребах особистості, так і підприємства. Результатом професійного розвитку є вдосконалення компетенцій особистості та більш продуктивної праці.

Професійний розвиток працівників повинне орієнтуватися на економічні та соціальні вигоди підприємства. Професійному розвитку працівників передують аналіз потреби і необхідності навчання, вироблення цілей навчання, відбір учасників, організація процесу навчання і відбір викладачів.

Для оцінки необхідності професійного розвитку працівників потрібно досліджувати фактори, що визначають становище працівника; проаналізувати вимоги до роботи; зробити прогноз майбутніх вимог до умов праці; оцінити знання працівника; виявити ділові і особисті переваги та недоліки.

Сьогоднішній працівник повинен мати стратегічне мислення, широку ерудицію, високу культуру. Це є важливою вимогою безперервного професійного розвитку працівників, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенціалу працівників та росту їхньої здатності вносити вклад у діяльність підприємства.

Професійний розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність через засвоєння нових знань, умінь і навичок, вони збільшують конкурентоздатність та одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як на підприємстві, так і за його межами.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання професійного розвитку працівників. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи стимулювання є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. У більшості вітчизняних підприємств керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи стимулювання професійного розвитку працівників.

Застосування узагальненої ефективної системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємств веде до збільшення основних показників діяльності підприємства – доходу та прибутку, а також до збільшення фонду оплати праці та витрат підприємства на соціальні заходи щодо своїх працівників. Це в свою чергу, по-перше, збільшує надходження в місцевий бюджет, державний бюджет, фонди соціального страхування, пенсійний фонд та покращує соціально економічний стан регіону; по-друге, збільшує залишок вільних коштів підприємства для інвестування у свій розвиток, або інші організації різних видів економічної діяльності.

Отже, розробивши ефективний механізм стимулювання професійного розвитку працівників, підприємство одночасно із вирішенням багатьох стратегічних задач фінансового розвитку підприємства, також вирішує соціальні питання працівників.

Список літератури

1. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.
2. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання, як чинник розвитку трудового потенціалу. – К.: „Репрографіка” – 2005. – 473 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. – К.:КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Тітікова А. О. Трудовий потенціалу підприємства / А. О. Тітікова, В. І. Дибленко, О. О. Шевченко // Економічні науки: зб. наук. пр. - Луцьк. Сер., Економіка та менеджмент – 2012. – Вип. 9(2)(34) – С. 518-523.

УДК 331.101.3

Кіріченко О.В.,

асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Мотиви та потреби як основа мотивації трудової діяльності працівників

Трудова діяльність працівника спонукається великою кількістю мотивів, які можуть поєднуватись, протиставлятись, буди незалежними один від одного; взаємопосилюватись чи взаємопослаблюватись. Мотив не є статичним - він відразу реагує на зміни цілей, уподобань, очікувань індивіда, обумовлюючи ступінь мотивуючого задоволення його дій.

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, однак вони відносно самостійні, оскільки потреби точно не визначають сукупність мотивів, їх силу і стійкість. У наукових працях наголошується, що мотив виступає усвідомленою потребою, її відображенням, проявом, трансформацією і конкретизацією. Якщо потреби складають сутність, “механізм” всіх видів людської активності, то мотиви є конкретними проявами цієї сутності [1]. Мотиви породжуються майже одночасно з потребами, та їх розвиток здійснюється за аналогічними стадіями. Мотив породжується певною потребою, задоволення якою спонукає людину на конкретну поведінку, проте, мотив лише виражає готовність людини до дії. Така готовність може й не реалізуватись у конкретну поведінку. Вибір конкретної дії відбувається за боротьби взаємопов’язаних, взаємовпливових мотивів, в якій актуалізується найбільш сильний з них.

Розвиток потреб та мотивів також є взаємопов’язаним процесом. Розвиваючись та укріплюючись мотиви сприяють посиленню потреб; в свою чергу, розвиток потреб сприяє більш ефективному формуванню мотивації, виникненню та розвитку нових мотивів.

Класифікуючи трудові мотиви, науковці виділяють кілька груп, що утворюють в сукупності єдину систему: мотиви змістовності праці, мотиви суспільної корисності праці, статусні мотиви, пов’язані з суспільним визнанням плідності трудової діяльності, мотиви отримання матеріальних благ, мотиви, орієнтовані на певну інтенсивність роботи [1].

Відомий науковець Єгоршин О. П. у формуванні структури мотивів трудової діяльності вбачає три основні компоненти: усвідомлення людиною своїх потреб, задоволення яких можливе шляхом праці (діяльності); уявлення про ті блага, які людина може отримати як винагородження за працю; уявна побудова процесу, за якого здійснюється зв’язок між потребами та тими кінцевими благами, що їх задовольняють [2].

Травін В. В. наголошує на необхідності врахування у структурі мотиву праці поряд із вищезазначеними компонентами витрат матеріального і морального характеру, пов’язаних із здійсненням трудової дії. Окрім того, велике значення для формування мотивів праці має оцінка ймовірності досягнення цілей – якщо отримання шуканого блага не вимагає особливих зусиль або це благо дуже важко отримати, то мотив праці найчастіше не формується [4].

Потреби є головним мотивоутворюючим чинником трудової діяльності. Проте,

працівник спонукається великою кількістю потреб, задовольнити які одночасно немає можливості. У такому випадку виникає необхідність встановлення пріоритету потреб та обґрунтування їх відносної значимості, яка або посилює, або послаблює мотив.

У процесі трудової діяльності навіть значуща потреба працівника може бути не задоволена, оскільки відсутні можливості щодо її задоволення. Задоволення потреби залежить від наявності: засобів задоволення потреб, наявних в розпорядженні працівника; стимулів, що застосовуються роботодавцем і виконують роль додаткового засобу задоволення потреб працівника; дієвості застосовуваних стимулів, тобто їх властивості виконувати функцію розширення можливостей задоволення потреб.

Мотив трудової діяльності працівника – складне системне утворення, процес формування якого є неоднозначним та має багатокомпонентну структуру. Виділяють дві групи характеристик мотивів: змістовні та динамічні.

До змістовних характеристик мотиву відносяться множинність, структурність та ієрархічність мотивів. Трудова діяльність полімотивована. Працівник у процесі праці спонукається складним комплексом потреб, що обумовлює множинність мотивів праці.

Науковці виділяють такі види орієнтацій у процесі трудової діяльності: економічна (або інструментальна) орієнтація – на отримання матеріальних благ; соціальна орієнтація – на відносини з оточуючими; психологічна (або особистісна) орієнтація – на саморозвиток, інтерес до роботи і внутрішню задоволеність [5].

Динамічними характеристиками мотиву є сила, стійкість і направленість мотивів. Сила мотиву визначається як інтенсивністю мотиваційного збудження, так й психофізіологічними факторами: знанням результатів діяльності, розумінням її змісту, певною свободою творчості тощо. Мотив буде характеризуватись стійкістю за умови інертності потреб, незмінності факторів зовнішнього соціально-економічного середовища та засад політики стимулювання підприємства, стійкості внутрішніх мотиваційних характеристик працівника [3].

Динаміка мотивів є важливим підґрунтям їх соціальної обумовленості, підтверджує необхідність дослідження мотивів як показників соціально-економічного середовища як на рівні суспільства, так й на рівні підприємства. Трудова діяльність пов'язана з моральними, фізичними, психофізіологічними та матеріальними витратами працівника. Неналежна організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови, високий ризик травмування, висока інтенсивність праці не націлює працівника на активну трудову поведінку. Проте, для підтримки певного рівня добробуту працівник готовий на роботу у шкідливих та небезпечних умовах в обмін на додаткові доплати та пільги.

Отже, працівник самостійно обирає для себе модель поведінки, співвідносячи можливість задовольнити конкретну потребу із тими зусиллями, що він повинен докласти для отримання бажаного результату.

Список літератури

1. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Харків : ВД “ІНЖЕК”, 2007. – 184 с.
2. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. П. Егоршин. – М: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 352 с.
3. Кіріченко О.В. Сучасна інтерпретація поняття “мотивація” / О.В. Кіріченко // Економічний форум. 2015. – № 1. – С.282-285.
4. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело. 2003. – 272 с.
5. Bennett Roger. Managing Personnel and Performance: an Alternative Approach / Roger Bennett. – L.: Business Books Ltd, 1982. – 250 p.

УДК 331.37

Коваленко М.О.,

викладач кафедри управління персоналом і економіки праці

Запорізький національний технічний університет

Державне регулювання процесів формування освітньої складової людського капіталу України

Передумовами підвищення вимог до людського капіталу стали ускладнення економічних процесів і стрімкий розвиток науково-технічної сфери, це спричинило необхідність удосконалення процесів його формування і використання. Провідна роль у формуванні людського капіталу належить освіті. Нажаль, сьогодні в Україні підготовка фахівців в національній системі освіти відбувається не ефективно. Формальна освіта в Україні сьогодні не надає в повній мірі можливість отримати необхідні знання і набути практичні навички затребувані на ринку праці, а також сформувавши мотивації до саморозвитку та творчої, наукової та інноваційної діяльності. Безліч негативних чинників і бар'єрів стає на шляху розвитку освітньої складової людського капіталу країни та професіонального потенціалу України. Серед них недосконалість державного регулювання освітньої сфери, відсутність налагодженого зворотного зв'язку з ринком праці, наявність корупції в системі освіти, низький рівень впровадження організаційних і технічних інновацій в навчальному процесі тощо.

Місце фахівців з вищою освітою в національній економіці України важко переоцінити. Зазвичай, найбільша частка працівників з вищою освітою зосереджена в таких галузях економіки як фінансова діяльність, державне управління та наука [1]. Це свідчить про те, що розвиток вищої освіти та підвищення якості освітніх послуг є потужним чинником трансформаційних процесів в Україні. А, отже, оптимізація державного управління формуванням людського капіталу в системі вищої освіти є стратегічно важливим напрямком розвитку України.

Освітня складова людського капіталу, як активний чинник економічного розвитку, впливає на:

- продуктивність праці працівника;
- конкурентоспроможність працівника на ринку праці;
- особистісні та ділові риси людини (здатність людини до пошуків нових шляхів отримання прибутків, до нових економічних, наукових ідей та технічних розробок, їх продаж і виробництво), здатність адаптуватися, мобільність, професійна придатність;
- винахідництво й розвиток науково-технічного прогресу [2].

Наразі, національна система освіти України характеризується низькою адаптивністю до вимог роботодавців і суспільства, недостатньою сформованістю системи моніторингу і планування діяльності; хоча і зростаючою, проте низькою науково-навчальною мобільністю; повільним розвитком науково-інноваційної діяльності у ВНЗ тощо. За останній час освіта в Україні знизилася ефективність і конкурентоспроможність, що є негативним явищем в умовах європейської інтеграції та з огляду необхідності прискорення соціально-економічного розвитку держави.

Держава є основним суб'єктом формування людського капіталу. За допомогою державного механізму управління освітою, а саме засобів, важелів, стимулів та методів, вона впливає на освітню сферу з метою досягнення певних цілей.

Система державного регулювання національної системи вищої освіти в Україні є

складною та не завжди ефективною. Згідно статті 12 Закону України “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII [3] управління у сфері вищої освіти у межах своїх повноважень здійснюється: Кабінетом Міністрів України; центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки; галузевими державними органами, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади; органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, до сфери управління яких належать вищі навчальні заклади; Національною академією наук України та національними галузевими академіями наук; засновниками вищих навчальних закладів; органами громадського самоврядування у сфері вищої освіти і науки; Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти. Хоча система державного управління освітньою галуззю є складною і розгалуженою, та має в своєму полі діяльності багато питань, лишається низка невирішених проблем.

Для забезпечення підвищення ефективності формування людського капіталу в освітянській галузі можна виділити наступні напрямки:

- підвищення ефективності роботи органів управління освітою;
- удосконалення правової бази функціонування і розвитку системи освіти;
- поліпшення роботи з управлінськими кадрами та підвищення їх професіоналізму;
- впровадження позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду управління освітою;
- забезпечення якості освітніх послуг на рівні міжнародних стандартів;
- розвиток громадської системи самоуправління;
- розширення і поглиблення взаємовигідних міжнародних зв’язків;
- підвищення рівня фінансового і матеріально-технічного забезпечення вищих навчальних закладів;
- подолання проявів корупції в галузі;
- використання результатів наукових досліджень з управління освітою тощо.

Управління освітою має здійснюватися на засадах інноваційних стратегій відповідно до принципів сталого розвитку; створення сучасних систем моніторингу; розвитку моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб’єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб’єктами і партнерами.

Необхідно забезпечити створення гнучкої, цілеспрямованої, ефективної системи державно-громадського управління освітою, що забезпечує інтенсивний розвиток і якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб країни, запитів особистості [4].

Підвищення ефективності державного управління формуванням освітньої складової людського капіталу передбачає оптимізацію державних управлінських структур, подолання бюрократизації в системі управління, упорядкування перевірок та звітності навчальних закладів, розроблення та підтримку інноваційних підходів до удосконалення окремих підсистем освіти, тощо.

Очевидною є потреба не лише в реформуванні й модернізації вищої освіти, а й реформуванні й модернізації управління і регулювання цією сферою. Лише це дозволить вітчизняній вищій школі поступово перетворитись на впливовий чинник конкурентоспроможності національної економіки України на світовому рівні. Тому основною стратегією державної соціально-економічної політики щодо формування людського капіталу, має бути розвиток процесів його формування на основі інноваційного розвитку вищої освіти та підготовки кадрів України.

Модернізація національної системи освіти повинна здійснюватися на основі якісних показників її діяльності. Це дозволить забезпечити високий рівень якості

освітніх послуг, відповідний світовим стандартам. Підвищення якості освітніх послуг в Україні, в свою чергу, дасть змогу підвищити міжнародну науково-навчальну мобільність, що є запорукою підвищення конкурентоздатності фахівців з вищою освітою на міжнародному ринку праці. Це можливо тільки у разі трансформації всієї системи управління вищою освітою, з метою впровадження в Україні сучасних підходів до управління якістю освітніх послуг.

Державне регулювання в галузі підвищення якості освітніх послуг має реалізувати такі напрями як сприяння міжнародному обміну досвідом, підвищення академічної мобільності українських та іноземних студентів, розвиток електронних баз знань, збільшення кількості публікацій вітчизняних вчених у міжнародних наукових виданнях тощо. Забезпечення високих стандартів освітніх послуг через розробку та впровадження системи менеджменту якості освітніх послуг і контролю якості освіти дозволить національним ВНЗ увійти до світових рейтингів та вільно конкурувати на світовому ринку освітніх послуг [5].

Державне регулювання освітньої галузі України в умовах швидкого старіння знань має бути направлено на створення гнучких освітніх структур, які б дозволяли проводити підготовку висококласних фахівців для національної економіки та реалізувати створення на базі ВНЗ потужних науково-освітніх центрів з можливістю надання освітніх послуг світового рівня якості.

Для формування якісного людського капіталу через освітню складову слід використовувати не тільки ресурси системи формальної освіти, але і потенціал неформальної освіти. Освітня політика України має враховувати і регулювати питання навчання без відриву від виробництва, а також поєднання формальної і неформальної освіти з визнанням результатів навчання на державному рівні.

Список літератури

1. Жилияєв І. Б. Вища освіта України: стан та проблеми / І. Б. Жилияєв, В. В. Ковтунець; М. В. Сьомкін. – К.: Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. – 96 с.
2. Левченко О. М. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України / О. М. Левченко, Д. Д. Плинокос, О. В. Ткачук // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2015. - № 5. – С.3-9.
3. Закон України “Про вищу освіту” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>
5. Плинокос Д. Д. Запровадження системи менеджменту якості освіти при підготовці кадрів для інших країн / Д. Д. Плинокос // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: економіка і менеджмент. - 2015. - Вип.11. - С. 202-206.

УДК 331.5

Коваленко С.В.,
асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Якісні характеристики трудового потенціалу аграрного сектора економіки: сучасний стан та напрями розвитку

Державно-політичні й соціально-економічні реалії сьогодення суттєво вплинули на трудовий потенціал аграрного сектора України. Особливо гострою є проблема забезпечення кваліфікованими кадрами для сільськогосподарських підприємств у зв'язку із відставанням заробітної плати працівників аграрної сфери від її рівня в інших галузях.

Розвиток трудового потенціалу аграрних підприємств і всього сільського господарства нерозривно пов'язане з підготовкою висококваліфікованих кадрів. Розвиток науково-технічного прогресу, подальша механізація й автоматизація виробничих процесів, посилення поділу праці та поглиблення спеціалізації постійно вимагають підвищення кваліфікації усіх працівників.

Однією з найбільш болючих соціальних проблем сучасної України є низький рівень зайнятості населення і пов'язаний з ним високий рівень безробіття. Ця проблема є надзвичайно гострою і для села. Рівень освіти має особливо важливе значення для забезпечення зайнятості саме сільського населення. На селі простежується більш чітка закономірність до зростання рівня зайнятості у міру підвищення рівня освіти.

Різний рівень освітньої підготовки населення у сільських і міських поселеннях не може не впливати на рівень кваліфікації кадрів, які працюють у сільськогосподарському виробництві та в інших галузях національної економіки. За питомою вагою працівників з повною вищою освітою сільськогосподарське виробництво дуже істотно поступається всім іншим видам економічної діяльності. Так, якщо питома вага працівників сільського господарства, які мають повну вищу освіту, на кінець 2013 р. складала 14,9 %, то у промисловості цей показник дорівнював 24,6 %, у державному управлінні – 67,1 %, у фінансовій діяльності – 67,1 %, в освіті – 54,0 %. Істотно поступається сільське господарство іншим видам економічної діяльності і за питомою вагою працівників з неповною та базовою вищою освітою. Наприклад, якщо у сільському господарстві цей показник на кінець 2014 р. склав 17,2 %, то у промисловості – 22,3 %, діяльність у сфері творчості, мистецтва – 35,8 %, у охороні здоров'я – 43,8 %.

Підвищення рівня життя сільського населення неможливе без забезпечення відповідного рівня зайнятості. На сьогодні ситуація на сільському ринку праці залишається складною: низькою є ціна робочої сили, значна частина трудових ресурсів відноситься до категорії безробітних або незайнятих. За даними Державної служби статистики України, у 2014 році чисельність зайнятого населення у сільській місцевості зменшилася, порівняно з 2013 роком, на 741,1 тис. осіб та становила 5 292,4 тис. осіб. Разом із кількісним зменшенням економічно активного населення можна побачити, що в його складі зменшилась і частка осіб старше працездатного віку, тобто тих, хто старше 70 років. Кількісні та структурні зміни економічно активного населення

зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни.

До негативних змін у складі економічно активного населення слід віднести тенденцію до збільшення кількості безробітних осіб (з 502,1 тис. осіб у 2013 р. до 558,1 тис. осіб у 2014 р.). Кількість економічно неактивного населення працездатного віку (від 15 до 70 років) також залишається високою. Цей факт не може не викликати занепокоєння, оскільки трудовий потенціал цієї частини населення недовикористовується в офіційному секторі економіки не тільки за рахунок продовження навчання у вищих навчальних закладах, самозайнятості, а й через причину наявності тіньової (незарєєстрованої) зайнятості.

Найвищий рівень безробіття у сільській місцевості наприкінці 2014 року (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки, який складав 23,1 % від кількості економічно активного населення цієї вікової групи (у 2013 р. відповідно – 14,6%). Головною причиною безробіття населення виступають, насамперед, економічні чинники, пов'язані з різким падінням обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, а також повільність впровадження ринкових перетворень у сільській місцевості та диверсифікації економіки села.

Негативні тенденції, що стали характерними для розвитку трудового потенціалу аграрного сектора, значною мірою зумовлені наростання темпів відпливу молоді з сільських територій, погіршенням демографічної ситуації, відсутністю належного матеріального стимулювання до праці, неprestижністю роботи на селі, соціально-побутовими умовами проживання і т.д. Зазначені тенденції ще більш загострюються на тлі економічної та військово-політичної кризи унаслідок залучення працездатного населення з сільської місцевості до участі у бойових діях в зоні АТО, стрімкої інфляції та загального падіння рівня життя населення в країні.

З урахуванням особливостей формування трудового потенціалу аграрного сектора вирішення усіх перелічених проблем неможливе без державного регулювання. Можливими шляхами виходу із існуючої кризової ситуації є впровадження державних цільових програм розвитку в аграрному секторі, регулювання та стабілізація цінової політики в державі, перегляд розмірів оплати праці працівників аграрного сектору з урахуванням сучасних інфляційних тенденцій, пошук внутрішніх та зовнішніх резервів розвитку аграрного сектору в країні на інноваційних засадах.

Список літератури

1. Економічна активність населення України 2013. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 197 с.
2. Економічна активність населення України 2014. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2015. – 206 с.
3. Статистичний щорічник України за 2013 рік. / За ред. О.І. Осауленка. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 534 с.
4. Статистичний щорічник України за 2014 рік / За редакцією І. М. Жук. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 586 с.
5. Праця України у 2013 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 336 с.

УДК 331

Немченко Т.А.,
асистент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Порівняльна оцінка використання відпрацьованого робочого часу в промисловості України та країн Європи

В умовах інтеграції України до загальноєвропейських і світових структур та проникнення на вітчизняний ринок потужних іноземних транснаціональних корпорацій загострюються питання щодо формування вітчизняними промисловими підприємствами конкурентних переваг і, на цій основі, досягнення ними перемоги у конкурентній боротьбі.

За останній час продукція вітчизняної промисловості, в своїй переважній більшості, значно потіснена великими зарубіжними корпораціями як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Промисловість є тим видом економічної діяльності, який має найбільші перспективи стати основним стрижнем, на якому базуватиметься економіка української держави. Згідно даних Державного комітету статистики України [1] найбільша кількість працівників зосереджена саме в галузі промисловості України. Відповідно, можна зробити висновок, що неналежне приділення уваги саме до її трудового потенціалу спричинить кризу на ринку праці, викличе негативні процеси в економічному розвитку та збільшить наслідки кризових явищ, які і так мають місце.

Досліджуючи динаміку відпрацьованого часу в промисловості України та різних країн світу відмітимо, що в порівнянні з розвинутими країнами Україна характеризується досить негативними змінами стосовно даного показника в останні роки. Більше того, можна з упевненістю сказати про найсильніший негативний вплив світової кризи саме на показники розвитку промислового виробництва саме в нашій країні. Стосовно періоду 2013-2014 рр., то він підтверджує очікування, негативно відзначився як на стані економіки України, так і в промисловості. Втрати робочого часу становили більше 16,5%, що в дійсності свідчить про значне скорочення загального виробництва.

Порівнюючи Україну з країнами світу, варто звернути увагу на незначні коливання кількості відпрацьованого часу в промисловості. Так, країни Європейського Союзу після значного зниження фонду відпрацьованого робочого часу, викликаного кризовими явищами, стабілізували ситуацію і за останні п'ять років динаміка значення досліджуваного показника не перевищувала 2,5% в обидві сторони. Стабільно негативною динамікою відпрацьованого робочого часу за останні три роки, окрім України, характеризувалися Греція, яка, як відомо, переживає економічну кризу, Естонія, Бельгія, Данія, Люксембург, Нідерланди, Словенія, Фінляндія, Швеція та Франція.

Цікавим в цьому ключі є баланс між оплатою праці та кількістю відпрацьованого часу. Так, наші дослідження в цьому напрямку за 2014 рік відображені на рис. 1. Як видно з рис.1, в багатьох країнах світу наявний дисбаланс в зміні приросту відпрацьованого часу та оплати праці. Особливо це помітно для таких країн Європейського Союзу, як Греція, Естонія, Латвія та Литва. Кризові явища в Греції, неспроможність підняти економіку в названих пострадянських країнах до

європейського рівня, перехід на Євро та викликані цим певні труднощі, зумовлюють суттєве зниження відпрацьованого часу. І якщо в цілому на 1 працівника в промисловості в Латвії та Естонії помітно приріст відпрацьованого часу (1,1% та 0,1% відповідно), то в Греції та Литві спостерігаємо зниження даного показника (-0,5% та -1% відповідно).

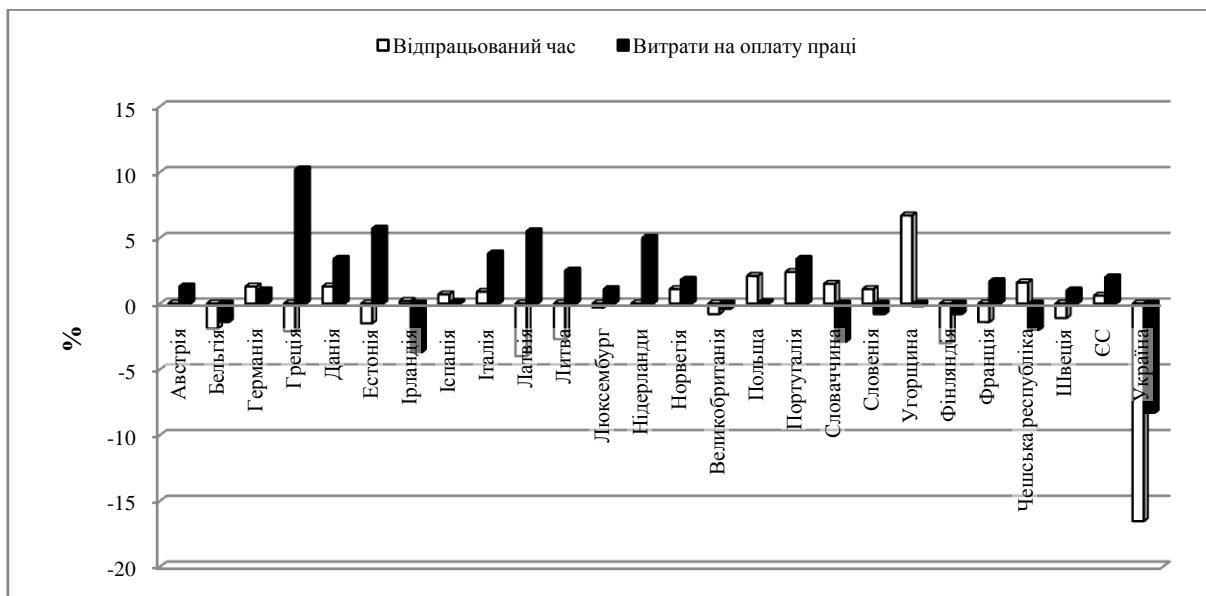


Рисунок 1 – Порівняння динаміки відпрацьованого часу та витрат на оплату праці в промисловості в Україні та Європі в 2014 році, %

Такі країни, як Франція, Люксембург, Австрія, Великобританія, Бельгія та Швеція теж характеризуються відсутнім зниженням відпрацьованого робочого часу в промисловості. І, якщо Об’єднане Королівство та Бельгія стосовно оплати праці мають тенденцію щодо її зниження, то інші названі країни, навпаки підвищили цей показник. Німеччина, Іспанія, Польща підвищили кількість відпрацьованого часу у порівнянні з його оплатою. А такі країни як Ірландія, Словаччина, Словенія та Чеська Республіка навіть знизили витрати на заробітну плату при збільшенні кількості робочого часу. У середньому по країнам Європейського Союзу помітне переважання збільшення вартості робочої сили над кількість відпрацьованого часу.

Україну ж можна охарактеризувати катастрофічним падінням відпрацьованого робочого часу як в загальному обсязі, так і на одного працівника. Закономірністю в цьому випадку є і зниження загального фонду оплати праці. Враховуючи при цьому інфляційні процеси, які несуть дестабілізаційний вплив на розвиток промисловості України, зазначимо про необхідність вжиття термінових заходів щодо виправлення ситуації, яка склалась на сьогоднішній день. Ключовим фактором, який має зіграти позитивну роль, на нашу думку має стати ефективне використання наявного трудового потенціалу. Подальші наші дослідження будуть присвячені стану використання та розвитку трудового потенціалу промисловості України та пошуку шляхів його покращення.

Список літератури

1. Державний Комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. OECD [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://stats.oecd.org>

УДК 331/5

Тюленев С.А.,
пошукач вченого ступеня,
Лутай Л.А. – науковий керівник,
д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

Системна криза та її вплив на механізм формування ринку праці в Україні

Системна криза – це такий різновид кризи, яка, породжується самою ж системою, і яка не може бути подолана на основі власних ресурсів системи – як інформаційно-алгоритмічних, так і матеріально-енергетичних.

Системна криза виражається в тому, що при функціонуванні системи на основі закладених у неї системоутворюючих принципів ці принципи через ланцюга причинно-наслідкових зв'язків породжують явища в самій системі або в навколишньому середовищі, які в своєму розвитку здатні зробити систему повністю непридатною до застосування за призначенням або знищити її.

Криза має системний характер, бо охоплює економічну, політичну, соціальну, демографічну, культурну сфери. В сфері економіки криза проявляється розривом економічних зв'язків між видами економічної діяльності, в т.ч. за рахунок окупованих територій; збільшенням рівню інфляції, і, як наслідок, різким зниженням життєвого рівня більшості населення країни; падіння ВВП; кризи неплатежів. В соціальній сфері – посилюється розрив між багатими та бідними, зростає соціально-економічна нерівність, включаючи гендерну та територіальну, поширеність соціального відторгнення, поляризація та маргіналізація; в культурній сфері виникає криза традиційних моральних цінностей, в політичній сфері – війна на сході України, масштабні політичні заворушення і тероризм. Криза довіри до влади виражається в значній напруженості між політиками та іншими громадянами, відсутністю довіри між владою та бізнесом, банками та клієнтами, власниками бізнесу та найманими працівниками. Глибока демографічна криза свідчить про найнижчу в Європі тривалість життя населення, скорочення населення, в т.ч за рахунок окупації Донбасу та Криму. В цих умовах, за думкою науковців, суспільство (в особі держави) має взяти на себе функції регулювання ринкової поведінки [1].

В Україні останнім часом було прийнято доленосні документи, які направлені на призупинення кризових явищ та вихід на новий етап соціально-економічного розвитку. Це, по-перше, ратифікація Угоди про асоціацію з ЄС і затвердження Урядом Плану заходів з її імплементації у період до 2017р. та, по-друге, презентація Президентом України Стратегії реформ-2020 [2].

Для того, щоб реформи були функціонально життєздатними, державі необхідно сконцентрувати зусилля на критично важливих напрямках, одним із яких є створення дієвого механізму регулювання ринку праці.

Системна криза в Україні підсилює нагальну потребу вдосконалення діючого механізму регулювання ринку праці в усіх його багатограних напрямках. Перш за все, необхідно уточнити сутність державного регулювання й саморегулювання ринку праці.

Як правило, регулювання ринку праці розглядають як взаємоузгоджену роботу уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників

підприємств. Більшість науковців стверджують, що сучасний механізм регулювання ринку праці – це поєднання ринкового механізму саморегулювання економічних процесів і системи заходів державного сприяння зайнятості. Необхідно доповнити ці складові договірним регулюванням ринку праці, яке передбачає приведення генеральних, галузевих, територіальних угод, колективних й трудових договорів до сучасних умов системної кризи.

Механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативних, законодавчих чи колективно-договірних актів, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості. Механізм регулювання ринку праці охоплює перелік економічних, соціальних, психологічних факторів які визначають функціонування ринку праці. У вітчизняній науковій літературі, присвяченій проблемам регулювання ринку праці, відсутній єдиний підхід з цього напрямку.

Більшість авторів стверджують, що механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки [3, с. 67-71].

Найважливішим і досі не вирішеним питанням є питання складових механізму регулювання ринку праці. Необхідно дослідити яким чином останні повинні бути організовані в систему, як повинна здійснюватися їх взаємодія та регулятивна функція для оптимального впливу на ринок праці та ефективність результатів [4, с. 9-13].

Механізм регулювання ринку праці в умовах системної кризи має охоплювати мету, суб'єкти, об'єкти, предмет, функціональне забезпечення реалізації мети, принципи, методи (засоби), інструменти впливу.

Враховуючи теоретичні здобутки щодо постановки мети регулювання ринку праці в умовах системної кризи необхідно структурувати поєднання механізмів регулювання саморегулювання і договірного регулювання ринку праці. Тоді мету регулювання ринку праці в умовах системної кризи можна сформулювати як чітке визначення пропорцій державного регулювання, саморегулювання та договірного регулювання ринку праці, обґрунтування граничного рівня втручання держави в процеси регулювання для вирішення багатогранних питань зайнятості населення і соціального захисту безробітних.

Суб'єктами державного регулювання ринку праці є фізичні посадові особи (Президент України, Прем'єр-міністр України, Голова Верховної Ради України) та юридичні особи (державні установи, організації та підприємства), колективні законодавчі та розпорядчі органи, органи державної виконавчої влади всіх рівнів, органи місцевого самоврядування, об'єднання, які формують державну політику. Суб'єктами та об'єктами договірного регулювання є сторони соціального діалогу у відповідності з законом України “Про соціальний діалог в Україні”. Процес саморегулювання механізму ринку праці здійснюється через державні та територіальні органи влади, профспілки, об'єднання підприємців.

Об'єктами державного регулювання ринку праці є процеси і умови функціонування та відтворення робочої сили, зайнятості населення та його окремих груп, а саморегулювання – соціально-трудова відносина між працівником і роботодавцем на підставі діючого законодавства України та договірного регулювання цих відносин.

Предметом всіх видів регулювання ринку праці виступають проблеми та суперечності функціонування ринку праці на національному, територіальному та корпоративному рівнях.

Принципи регуляторної політики держави на ринку праці повинні охоплювати систему відносин регулювання, державного регулювання й саморегулювання ринку праці. До них слід віднести такі: загальні: (верховенство права і закону; забезпечення гарантій і свобод громадян, високий рівень захищеності особистості; соціальний захист і соціальне забезпечення громадян; мінімізація державного втручання); спеціальні: системність, в т.ч. науковість; динамічний розвиток; єдність підходів; структурна взаємообумовленість елементів механізму та ієрархії їх підпорядкованості; передбаченість та ситуативне моделювання; конкретизація заходів; ресурсне забезпечення; відповідальність сторін тощо.

Регулювання ринку праці передбачає використання комплексу методів, до яких відносяться наступні:

- *адміністративно-правові*: створення нових й модернізація створених робочих місць, ліцензування, регулювання демографічних міграційних процесів (вимушені переселенці, учасники АТО), стимулювання зайнятості в інноваційному секторі, погодження структури пропозиції робочої сили та структури робочих місць, Закони України й законодавчі акти, постанови Кабінету Міністрів України, Укази Президента України, територіальне законодавство, нормативно-правові акти суб'єктів підприємництва, стандарти, дозволи, нормативи тощо;

- *економічні*: бюджетна, фінансово-кредитна політика, квоти, ліцензії, стандарти, норми, податки, кредит, ціни, спрямована на підвищення якості життя працівників;

- *організаційно-управлінські*: державні програми, трудові баланси, прогностичні показники, бюджетні запити, навчання протягом життя;

- *інформаційні*: єдина інформаційна система, банк даних про вакансії, інформаційна взаємодія в межах держави, території, суб'єктів підприємства.

Функціональне забезпечення реалізації мети регулювання ринку праці не розглядаються в науковій літературі в якості цілісної системи. Досліджуються лише функціональні підсистеми регулювання ринку праці, а само: формування ринку праці, управління виробництвом розподілом і використанням робочої сили. В умовах системної кризи в Україні необхідно чітко визначити функції регулювання ринку праці. Найбільш правильним підходом є розгляд регулювання ринку праці як сукупності функцій управління, які здійснюються державними, територіальними органами влади та підприємцями з метою збалансування попиту й пропозиції робочої сили (планування, організація, мотивація, контроль).

Механізм регулювання ринку праці в умовах системної кризи повинен завершуватися розробкою комплексу стратегій: організаційних, інноваційних, стратегій взаємозв'язку ринку праці зі стратегіями бізнесу, структурної перебудови.

Список літератури

1. Е. М. Лібанова. Пошуки можливостей подолання системної кризи в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://svitppt.com.ua/download.html?id=6831>.
2. Стратегія реформ-2020. – Офіційний сайт Президента України, 25 вересня 2014р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/31289.html>.
3. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету, 2010. - № 4, Т. 4. – С.67-71.
4. Бандур С. І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С. І. Бандур, О. А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення: 36 наук праць ІПК ДСЗУ, 2015. - № 2 (43). – С. 9-13.

УДК 331.103.15:658.13

Фонарьова Т.А.,

здобувач, старший викладач кафедри менеджменту

Національна металургійна академія України

Модель факторів впливу вартості людського капіталу на ринковий потенціал підприємства

В складних конкурентних умовах, на підприємствах металургійної галузі виникає необхідність підвищувати ринковий потенціал з метою поліпшення їх конкурентоспроможності на світовому ринку за рахунок включення у цей процес людського капіталу підприємств, аніж просто скорочувати витрати за рахунок звільнення персоналу. У світовій практиці існують два принципові підходи до обліку й оцінки людського капіталу[1]: 1) модель активів (витратна); 2) модель корисності.

На погляд автора підходи, які склалися на сьогоднішній день, мають достатньо серйозні недоліки, усунення яких і є основними завданнями. По-перше, у наведених вище моделях оцінки та обліку людського капіталу, мова йде фактично не про урахування і оцінку “вартості” самого капіталу, а лише “ціни” його використання. По-друге: моделі не дають чіткої відповіді на питання: хто саме є власником цього самого “людського капіталу”. По-третє, інвестиції в людський капітал у розглянутих моделях, апріорі спрямовані на урахування тільки позитивного ефекту. Одним з відомих та ефективних інструментів управління, який дозволяє досліджувати окремі виробничі задачі з наступним включенням їх до загальної методичної бази управління підприємством, є Система Збалансованих Показників (Balanced Score Card – BSC). Одним з найпоширеніших прикладних різновидів BSC, що може бути використаний в умовах вітчизняних підприємств являється Модель факторів вартості[2]. Автором сформовано діаграму факторів впливу (ланцюжка вартісного впливу) змін у вартості людського капіталу на ринковий потенціал підприємства, представлену на рис. 1. Ця діаграма була побудована на основі комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом, представлених формулами (1)-(6). Діаграма враховує можливі наслідки і зв'язки при ухваленні рішення щодо удосконалення системи управління людським капіталом. Відбиті зв'язки не є обов'язковими, може бути таке, що виникнуть і інші ефекти, що впливають на діяльність компанії. Суцільні криві зі стрілками відбивають вплив на ріст показника, переривчасті – на зменшення (* та кольором виділені розробка автора). Отримана діаграма дозволяє наочно визначити напрямок впливу зміни кожного з факторів на вартість компанії.

Саме результат реалізації людського потенціалу в умовах того чи іншого підприємства має виступати вартісною характеристикою його капіталу, а не сума витрат, спрямованих на удосконалення тієї чи іншої властивості людини. І цим результатом мають бути характеристики дохідності як на рівні підприємства в цілому, так і його окремого працівника. Якщо індивідуальний людський капітал розглядати як власність самого працівника, то ринкова ціна його праці та доход від вкладених в його розвиток підприємством коштів і є та ціна, яку сплачує підприємство за можливість використання (запозичення) індивідуального людського капіталу і згідно з теорією відсотка визначається як частка (процент) від основної суми капіталу.

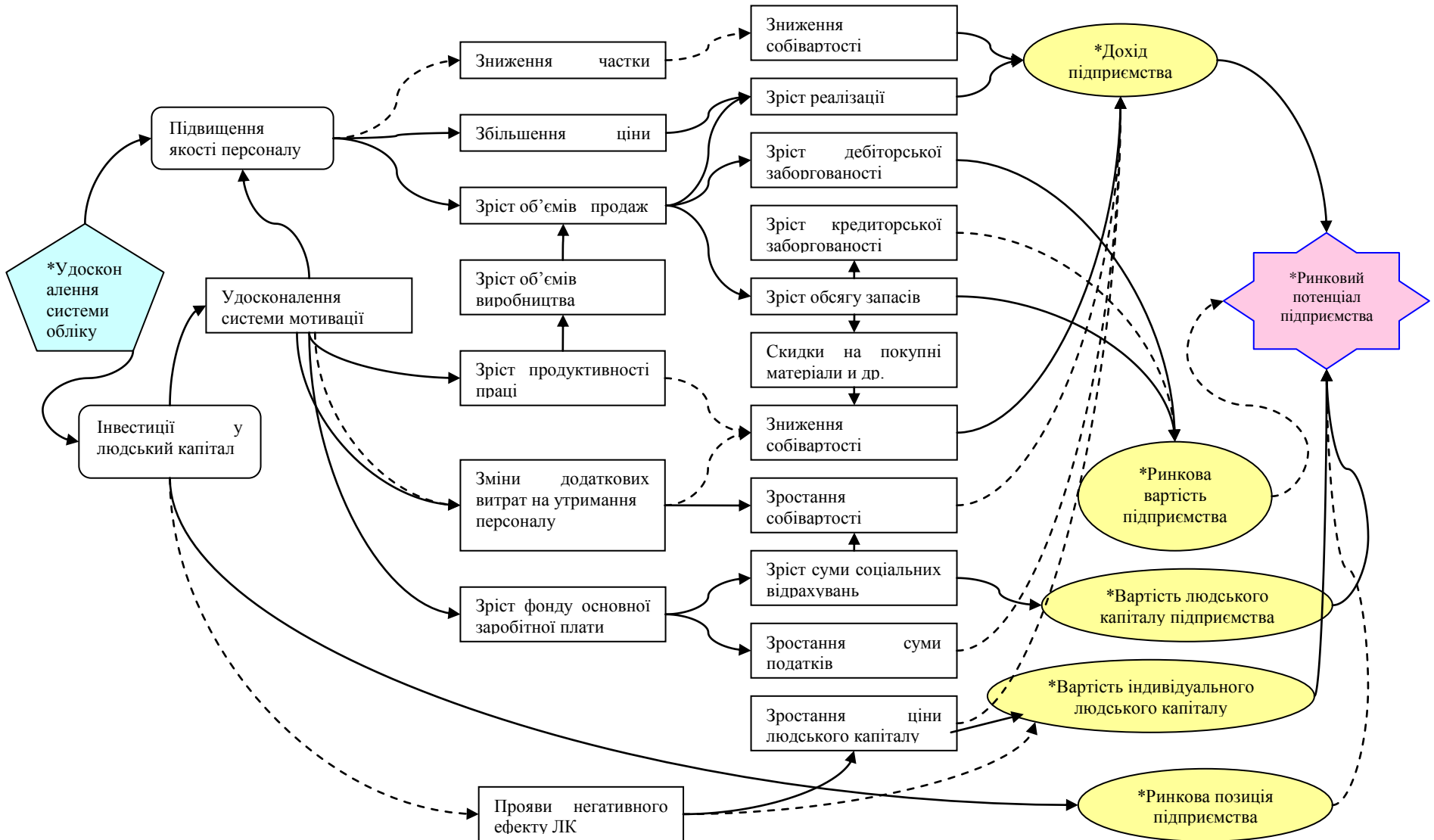


Рисунок 1 - Модель факторів впливу змін у вартості людського капіталу на ринковий потенціал підприємства (Модель Факторів Вартості)(* та кольором відзначено розробка автора)

Якщо визначити індивідуальний дохід (D_{ind}) окремого працівника, як результат реалізації (тобто капітал) свого людського потенціалу, через тарифну ставку (TC) або посадовий оклад плюс додатковий дохід (DD) у вигляді різного роду премій, надбавок, бонусів і т.д., то, для вартості індивідуального людського капіталу (V_{ilk}) можна записати наступну формулу:

$$V_{ilk} \times T_{\%} = TC + DD \quad (1)$$

де $T_{\%}$ – ціна використання (надання кредиту) індивідуального людського капіталу виражена у відсотках до його вартості. Сумарний індивідуальний дохід усіх працівників підприємства відображується через загальні витрати Фонду оплати праці (ΦOP), тобто:

$$\sum_i V_{ilk}^i \times T_{\%}^i = \sum_i (TC + DD)_i = \Phi OP \quad (2)$$

Сукупна ж ціна, яку підприємство сплачує за використання запозиченого індивідуального людського капіталу складається із витрат ΦOP та інвестицій у людський капітал підприємства ($I_{лк}$), що не включаються до цього Фонду. Як і для індивідуального людського капіталу, результатом використання (виміром вартості) людського капіталу підприємства є отриманий дохід, який буде визначатися наступним чином:

$$D_{лкп} = VD - \Phi OP - I_{лк} \quad (3)$$

де $D_{лкп}$ – дохід, отриманий від використання людського капіталу підприємства;
 VD – валовий дохід (обсяг реалізації) підприємства. Або ж відносно кожного окремого працівника підприємства можемо записати:

$$D_{лкп}^i = VD_1 - \Phi OP^i - I_{лк}^i \quad (4)$$

VD_1 – валовий дохід (обсяг реалізації) підприємства, що приходить на одного працівника підприємства. Фактично це є продуктивність праці 1 робітника у грошовому вираженні. Для урахування можливості отримання негативного ефекту від реалізації людського потенціалу, у формули (3) та (4) введемо додаткову складову $NE_{лк}$, за допомогою якої відобразимо втрачені та/або недоотримані вигоди підприємства або окремого працівника:

$$D_{лкп} = VD - \Phi OP - I_{лк} - NE_{лкп} \quad (5)$$

$$D_{лкп}^i = VD_1 - \Phi OP^i - I_{лк}^i - NE_{ilk}^i \quad (6)$$

Таким чином, формули (1-6) дозволяють нам визначити комплекс кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом. На відміну від існуючих моделей оцінки й аналізу людського капіталу, такий комплекс показників має суттєві переваги: по-перше, враховує вартісні особливості прояву людського капіталу як на рівні підприємства в цілому, так і окремого його працівника; по друге, дозволяє змістити точку уваги менеджерів в управлінні людським капіталом з суми витрат на його реалізацію (що призводило до прийняття найпростіших рішень – їх скорочення), на суму втрачених та/або недоотриманих вигод підприємства або окремого працівника.

Список літератури

1. Фонарьова Т. А. Обґрунтування комплексу кількісних характеристик для визначення вартісних параметрів управління людським капіталом [Текст] / Т.А. Фонарьова // “Економіка промисловості”: Науково-практичний журнал. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України. – 2012. – № 2-3. – 650 с. – С.278-283.
2. Модель Факторов Стоимости. Инструмент управления компанией, ориентированной на создание стоимости. – М.: Центр Управленческого консалтинга, 2007. – 33 с.

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 330. 336.77:334.012.64

Пальчевич Г.Т.,
к.е.н., професор, завідувач кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Венчурне фінансування інноваційного розвитку

Ефективною формою фінансового забезпечення інноваційної діяльності, яка стимулює розвиток науково-технічного прогресу, сприяє прискоренню впровадження новітніх досягнень науки у виробництво, є венчурне інвестування. Питання його розвитку розглянуті у працях українських і зарубіжних науковців: Л. Антонюк, Р. Гаррісона, В. Геєця, А. Грінбергаса, І. Дворжака, В. Денисюка, П. Друкера, А. Дубас, Д. Евансона, Дж. Елтона, А. Іляшенко, І. Кузнецової, Д. Лоурі, К. Мейсона, В. Мейфілда, В. Новікова, Дж. Робінсона, Ст. Сомерсбі, Дж. Соула, Л. Федулової, М. Хучека, Й. Шумпетера та ін. У працях зазначених учених основна увага надається дослідженню теорії та практики венчурного інвестування, висвітленню ролі венчурних інвестицій в активізації інноваційного розвитку економіки, проблемам формування венчурного капіталу. Разом із тим динамізм світових фінансово-економічних процесів та необхідність обґрунтування та розвитку відповідних науково-методичних підходів щодо інституціонального аспекту венчурного бізнесу в інноваційній економіці України зумовлюють потребу в подальшому дослідженні венчурного фінансування інноваційного розвитку економіки.

Венчурний бізнес зародився у США у 50-60-х роках ХХ століття. Засновниками цього бізнесу вважаються Том Перкінс, Юджин Клейнер, Франк Кофілд та ін. Саме вони розробили основоположні концепції організації венчурного фінансування: створення партнерств у вигляді венчурних фондів; збір грошей у партнерів з обмеженою відповідальністю і встановлення правил захисту їх інтересів; використання статусу генерального партнера.

Венчурний капітал – це капітал інвесторів, призначений для фінансування нових, зростаючих підприємств, або таких, що виборюють місце на ринку, і тому пов'язаний з високою або відносно високою мірою ризику. Відмінність венчурного капіталу від традиційного інвестування полягає в тому, що його переважно інвестують в ідею, проект з підвищеним рівнем ризику.

Ринок венчурного капіталу складається з двох секторів: неформального (представленого індивідуальними інвесторами) і формального (представленого венчурними фондами). Формальний і неформальний сектори відіграють взаємодоповнюючі ролі. Інвестиції неформального відіграють важливу роль на ранніх стадіях розвитку венчурних підприємств, коли вони потребують “посівного капіталу” для розробки концепції продукту і дослідного зразка. Формальний сектор є відчутним на стадії швидкого зростання діяльності венчурного підприємства, коли потрібні кошти на розширення виробництва і збільшення обсягу продажів.

Сьогодні основними формами венчурного фінансування є такі:

- інвестування в акціонерний капітал шляхом придбання акцій венчурних фірм, які підтверджують право на участь в бізнесі й у розподілі прибутків;
- інвестиційне кредитування, що передбачає надання банками інноваційній фірмі кредитів під незначний відсоток, який зростає до звичайного рівня відповідно до освоєння нею коштів;
- синдиковане інвестування, яке застосовують, коли обсяг фінансування особливо великий, а ризик вкладень вважається вище звичайного. Тоді, з метою мінімізації останнього, одну інноваційну фірму водночас підтримує кілька інвесторів.

Венчурне інвестування відрізняється від інших видів активної інвестиційної діяльності підвищеним ступенем ризику, оскільки інвестор не має жодних гарантій щодо повернення вкладених у бізнес-проект коштів. Однак, характеризуючись високим ступенем ризику, венчурні інвестиції одночасно можуть забезпечувати високу дохідність від реалізації інноваційних проектів.

Об'єктами венчурного інвестування є компанії, потенційно здатні до швидкого збільшення власної ринкової вартості за рахунок розробки та впровадження інновацій або реінжинірингу бізнес-процесів.

Найбільше поширення венчурні підприємства мають в наукомістких галузях економіки і спеціалізуються на проведенні наукових досліджень та інжинірингових розробок. Основними умовами створення венчурної фірми є наступні: наявність ідеї нововведення; потреба суспільства у відповідному нововведенні; готовність підприємця організувати нову фірму, що буде реалізовувати ідею нововведення; наявність ризикового капіталу для фінансування фірми, яка буде займатися розробкою нововведення.

Венчурне фінансування зазвичай починається з дослідного виробництва та розробок і закінчується виходом інноваційного товару на ринок, не зачіпаючи фундаментальних досліджень і питань подальшого розвитку виробництва та реалізації продукції. Венчурне фінансування передбачає довгострокове інвестування капіталу, при якому вкладникові доводиться очікувати в середньому від трьох до п'яти років, щоб переконатися в перспективності проекту, і від п'яти до десяти років, щоб отримати прибуток на вкладений капітал.

Ризикове фінансування розміщується не як кредит, а у вигляді пайового внеску в статутний капітал венчура. При цьому новостворені підприємства, як правило, користуються юридичним статусом партнерств, а вкладники капіталу стають у них партнерами з відповідальністю, обмеженою розмірами внеску. В залежності від частки участі, яка обумовлюється при наданні грошей, ризикові інвестори мають право на відповідне одержання майбутніх прибутків від фінансованого підприємства. Венчурний підприємець, на відміну від стратегічного партнера, рідко прагне захопити контрольний пакет акцій компанії. Зазвичай це пакет містить 25-40% акцій.

Джерелами венчурного фінансування є: кошти засновників інноваційного підприємства і його ділових партнерів; засоби сторонніх спеціалізованих (венчурних) інвесторів і кредиторів. У даний час основні джерела фінансування технологічних інновацій – це власні кошти підприємств: прибуток, амортизація, статутний капітал, доходи від емісії цінних паперів та ресурси фінансово-промислових груп.

Венчурне фінансування може бути прямим або опосередкованим, і здійснюватись через спеціально створені фонди. Учасниками прямого фінансування можуть бути один інвестор і одна компанія-реципієнт або необмежена кількість тих і інших. У кожному разі обов'язковою умовою венчурної інвестиції є право інвестора на контроль над компанією-реципієнтом, що може досягатися не тільки через участь в

акціонерному капіталі, але і на основі додаткових угод, пов'язаних із наданням фінансування.

Поширеною схемою венчурного фінансування є схема з використанням ланки-посередника між венчурними інвесторами і компаніями-реципієнтами, у якості якого виступає венчурний фонд. Саме ця схема, що містить венчурних інвесторів, венчурний фонд і компанії-реципієнти, розкриває механізм венчурного фінансування у тому вигляді, у якому він зародився спочатку, а саме механізм посередництва між колективними інвесторами і безпосередньо малими інноваційними компаніями. Коштами венчурного фонду управляє професійна управлінська компанія, керівник або провідний менеджер якої, виступаючи ініціатором створення цього фонду, часто називається венчурним професіоналом.

Розвиток венчурного бізнесу спричиняє позитивний вплив на стан економіки, оскільки: призводить до створення підприємницьких структур, що реалізують нові прогресивні ідеї та забезпечують науково-технічні прориви; підвищує рівень зайнятості висококваліфікованих спеціалістів; сприяє технічному переозброєнню традиційних галузей економіки; формує потужне джерело фінансування інновацій – венчурний капітал.

Важливою умовою активізації ринку венчурного капіталу є державне регулювання розвитку процесів венчурного підприємництва.

Закордонний досвід свідчить про існування двох основних підходів щодо участі держави у розвитку ринків венчурного капіталу. Перший з них передбачає пряме інвестування державних коштів у інвестиційні компанії на різних стадіях розвитку, другий – передачу державних фінансових ресурсів під управління приватних інвестиційних фондів.

Сьогодні в Україні вкрай необхідними є формування та забезпечення реалізації єдиної державної політики щодо захисту венчурних інвесторів, залучення інвестиційних капіталів і технологій, розвитку та функціонування ринку цінних паперів та їх похідних, активізація обігу акцій на вторинному ринку, адаптація національного фондового ринку до міжнародних стандартів. Серед методів державного стимулювання розвитку венчурного підприємництва пріоритетне значення мають державні прямі інвестиції у важливі інноваційні проекти, створення ефективної системи захисту прав на інтелектуальну власність, розробка Концепції та стратегії розвитку венчурного підприємництва як одного з істотних джерел фінансування високотехнологічного бізнесу в Україні.

Список літератури

1. Бунчук М. Неформальный рынок венчурного капитала: Бизнес-ангелы [Электронный ресурс] / М. Бунчук // Технологический бизнес: электронный бюлетень. – 2007. - № 2. — Режим доступа: <http://www.techbusiness.ru/tb/archiv/number2/page02.htm>.
2. Високотехнологічна сфера промисловості України: ресурсні можливості розвитку: монографія [Одотюк О. В., Саліхова О. Б., Мусіна Л. А. та ін.]; за ред. д.е.н. Одотюка І. В. – НАН України, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”. – К.: 2013. – 392 с.
3. Головінов О. М. Венчурне фінансування як умова активізації інноваційної діяльності / О. М. Головінов // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2011. - №3. – С.224-234.
4. Драчук Ю. З. Зарубежный опыт институционального обеспечения венчурного финансирования инновационного развития / Драчук Ю. З., Трушкина Н. В. // Молодий вчений. – Інститут економіки промисловості НАН України – № 8 (11), серпень, 2014 р. – С.95-100.
5. Фінансовий механізм забезпечення розвитку реального сектору України: науково-аналітична доповідь [за ред. Даниленка А. І.] НАН України, ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАН України”. – К., 2014. – 92 с.

УДК 338.246:339.5-049.5

Васильєв А.А.,

ст. викладач кафедри економічної теорії та міжнародної економіки
Норд Г.Л. – науковий керівник,
канд. екон. наук, доцент, директор Інституту післядипломної освіти
Чорноморський державний університет імені Петра Могили

Емпіричний аналіз стану державного регулювання зовнішньоторговельної безпеки країн

Посилення глобальної фінансово-економічної нестабільності на сучасному етапі розвитку світового господарства призвело до необхідності поглиблення теоретико-методичних засад державного регулювання зовнішньоторговельної безпеки країни та розробки науково-практичних рекомендацій щодо вибору політики державного регулювання. В цьому контексті проведено оцінювання складових зовнішньоторговельної безпеки країн із подібними до України передумовами державного регулювання, виявлено закономірності формування безпеки в таких країнах.

Із метою виокремлення інструментів, які виявились ефективними для регулювання складових зовнішньоторговельної безпеки в інших країнах, було проведено: (1) горизонтальний аналіз – визначено країни зі схожими до України передумовами регулювання; (2) вертикальний аналіз, який дозволив узагальнити успішні інструменти, що підтверджується даними країн-лідерів.

У ході горизонтального аналізу відібрано подібні до України за передумовами державного регулювання країни. До них віднесено: Польщу, Республіку Чехія, Словаччину, Туреччину, Угорщину. Критеріями відбору визначено: географічну близькість, схожі геополітичні пріоритети, розміри та значення в масштабах світового господарства, стабілізацію фінансового середовища для покращення інвестиційного клімату, залежність від імпорту природних ресурсів, членство в СОТ, асоціацію або членство в ЄС, використання важелів адміністративного регулювання зовнішньої торгівлі разом із державною підтримкою стратегічних галузей.

Послідовність вертикального аналізу полягала в обчисленні показників, що характеризують стан елементів безпеки, виборі країн із показниками, вищими за медіану в останні два роки за кожним з елементів, та відборі інструментів, що допомогли досягти найвищих показників. Дослідження проводилося на основі двох складових зовнішньоторговельної безпеки: (1) безпеки ринкового середовища та (2) безпеки учасників ринку. Стан кожної складової характеризується значеннями їхніх показників.

Проведений аналіз охоплював значний масив міжнародних статистичних даних: 11 вихідних показників для 6 країн за період 12 років було зведено до 5 інтегральних показників елементів двох складових безпеки. Медіана значень зовнішньоторговельної безпеки в країнах із подібними передумовами в 2002–2014 рр. коливалися в межах від середнього до вище середнього для інституційної та ресурсної безпеки, від вище середнього до високого – для мінливості цін та стабільності економічних зв'язків і знаходилася на середньому рівні для соціальної безпеки. Високий рівень показника відображає високий рівень безпеки і навпаки. Результати за 2014 р. наведено на рис. 1.

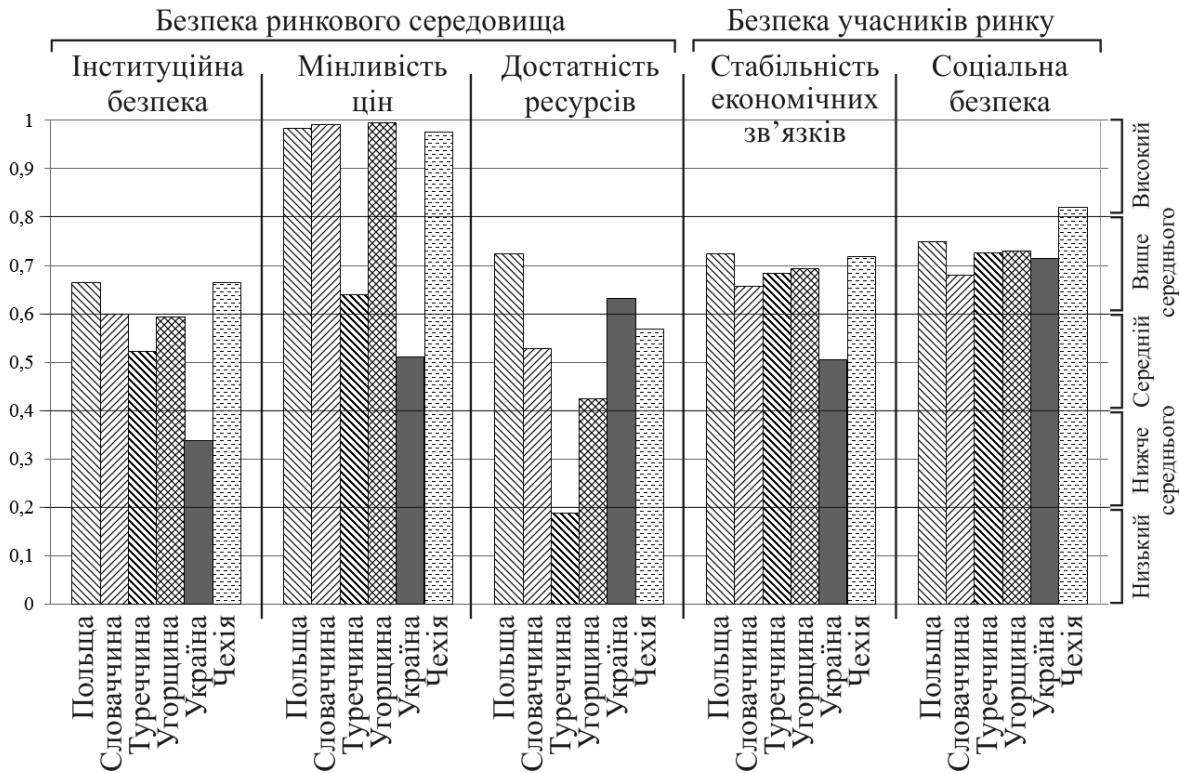


Рисунок 1 – Значення елементів зовнішньоторговельної безпеки України та країн із подібними передумовами державного регулювання за 2014 р. *

*Джерело: Розроблено автором

Аналіз країн із високим рівнем інституційної безпеки допоміг розширити та охарактеризувати зміст двох груп інструментів управління зовнішньоторговельною безпекою.

До першої групи належать економічні методи державної підтримки виробників та експортерів, а саме: (а) узгодження стратегії розвитку економіки з експортною стратегією, (б) страхування та дотації по експортних кредитах, (в) гарантії для інвестиційних проектів, спрямованих на збільшення експорту, (г) фінансування національних виробників за експортними кредитами, (д) програми галузевої підтримки експорту, (є) допомога в отриманні сертифіката товару для експорту.

До другої групи належать адміністративні методи регулювання зовнішньої торгівлі, зокрема дозволені ЄС та СОТ, у тому числі: митні тарифи, квотування, антидемпінгові процедури, ліцензування. Особливе місце в цій групі посідає раціоналізація діяльності митної служби відповідно до зміни структури зовнішньоторговельних відносин.

Порівняльний аналіз складової мінливості цін свідчить про те, що регулювання зовнішньоторговельної безпеки відбувається переважно економічними методами, а не адміністративними. Успішні країни долають проблему мінливості цін шляхом підвищення конкурентоздатності та нарощення експортного потенціалу. Основним засобом управління зовнішньоторговельною безпекою в контексті фактору достатності ресурсів є внутрішня економічна політика. Вона створює підґрунтя для економічної дипломатії. Проблеми енергетичної безпеки вирішуються шляхом укладання торгових угод та залучення інвестицій задля диверсифікації виробництва та постачання енергоносіїв.

Найбільш ефективними інструментами управління фактором стабільності економічних зв'язків є засоби внутрішньої економічної політики, у тому числі:

- а) створення вільних економічних зон,
- б) підтримка об'єднань підприємців,
- в) організація системи інформаційного забезпечення експортерів,
- г) організація ярмарково-виставкової діяльності,
- д) допомога в підвищенні кваліфікації в галузі експорту.

Управління соціальною безпекою передбачає усунення дисбалансів у соціально-економічному розвитку регіонів країни, у тому числі з використанням закордонної допомоги від зацікавлених країн.

Проведений аналіз дозволив розширити інструментарій зовнішньоторговельної безпеки та вивести його за межі суто регулювання зовнішньої торгівлі. Для управління безпекою використовуються як інструменти зовнішньоторговельної політики, так і інструменти внутрішньої політики. Історичний досвід країн із найвищими показниками свідчить про узгоджене використання цих двох сфер управління безпекою. У сучасних умовах, регулювання зовнішньоторговельної безпеки перенесено на наднаціональну площину. Колективне управління призводить до домінування інструментів економічної дипломатії. Процес державного регулювання обмежується впливом уряду на внутрішні передумови, використанням міжнародної дипломатії й застосуваннями обмеженого міжнародними зобов'язаннями набору інструментів державного регулювання торгівлі, що призначений для локальних маневрів.

УДК 336.7

Васильчишин О.Б.,
докторант кафедри податків та фіскальної політики
Крисоватий А.І. – науковий керівник,
доктор екон. наук, професор, ректор
Тернопільський національний економічний університет

Фінансова безпека банківської системи як основа національного економічного зростання

Фінансова безпека банківської системи України загалом та її окремих складових, це складана й багатогранна проблема, якій потрібно приділяти постійну увагу, враховуючи її надважливе значення для національного економічного зростання. Зокрема, згідно закону України “Про основи національної безпеки України” [1] національна безпека передбачає своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізацію реальних та потенційних загроз національним інтересам у багатьох важливих сферах серед яких й інвестиційна політика, ринок банківських послуг, монетарна та валютна політики від яких залежить стан економічного зростання. А згідно Стратегії національної безпеки України [2] у ст.4.3.3. забезпечення економічної безпеки серед ряду важливих сфер передбачено й забезпечення сталості фінансової системи, гнучкості валютного курсу гривні, розширення кредитної підтримки економіки, зміцнення довіри до фінансових установ тощо.

На сьогоднішній день викликами безпеці банківській системі України є низка чинників серед яких гостра потреба національної економіки у кредитах та можливість банків залучати ресурси. Проте, в національній банківській системі ми спостерігаємо потужний конфлікт банків одночасно як із вкладниками, так і з позичальниками. Цей стан сформувався як агресивною політикою Національного банку щодо комерційних банків (до травня 2016 року банківську ліцензію втратили 70 великих і малих банків), так і за вини останніх, які часто використовували некоректні та неетичні методи роботи, не повністю розкривали клієнтам на стадії укладання угоди інформацію про майбутні процентні та комісійні платежі, домінували свої права над правами клієнтів.

Такий стан фінансової безпеки банківської системи вимагає переосмислити ринкову парадигму щодо моралі і персональної відповідальності за наслідки банківської діяльності. Як приклад, Британська парламентська комісія з банківських стандартів 2013 року запропонувала “відстрочення виплати бонусів банкірів на декілька років, зменшення пенсійних виплат керівникам великих банків” і “введення тюремного утримання за безрозсудний поступок”, а представники англійської церкви після скандалу з банком HSBC, який через свій дочірній банк був співучасником схем з відмивання грошей мексиканських наркоторговців, виступили проти нарахування бонусів менеджерам банків узагалі [3, с.25].

Окремим питанням слід виділити рівень фінансової грамотності громадян України. Підвищити рівень фінансової грамотності населення шляхом подальшої реалізації Програми підвищення фінансової грамотності населення, розроблення Стратегії з підвищення рівня фінансової грамотності населення України та створення на офіційному сайті Національного банку розділу “Фінансова освіта”. Відповідно до кращого світового досвіду необхідно здійснити інформаційне наповнення пропонованого розділу інструментами та матеріалами, спрямованими на підвищення

фінансової обізнаності різних цільових груп. Взірцевими в цьому плані є офіційні сайти Федеральної резервної системи США, Європейського центрального банку. З метою підвищення фінансової грамотності населення необхідно використовувати всі наявні інформаційні канали: телебачення, офіційний сайт НБУ, засоби масової інформації, друковану продукцію, різні форми навчання (тренінги, семінари, конкурси, презентації, екскурсії) [4, с.257].

Станом на початок 2016 року банківський ринок поступово відходив від наслідків недавньої паніки, про що свідчать зниження депозитних ставок і зростання обсягу гривневих вкладів. Посилення активності банківських клієнтів до ризику дозволило банкам зменшити відсотки, в результаті чого середньозважена гривнева ставка UIRD за річними строковими вкладками знизилася з 22 до 20,7%, ставка за доларовими депозитами в середньому впала з 9,4 до 7,7% річних, на вклади в євро – з 8 до 6,8%. Якщо протягом минулого року вкладники надавали перевагу розміщувати кошти на короткострокових депозитах до трьох місяців, а також на вклади з вільним доступом, то останні три місяці 2016 року показали хорошу динаміку за приростом більш дохідних вкладів у національній валюті на терміни вище шести місяців. Зауважимо, що за відсутності макроекономічних шоків тренд на зниження депозитних ставок триватиме і в 2016 році, однак істотного падіння чекати не слід. Головними факторами відновлення припливу депозитів і падіння ставок слід відмітити зниження інфляції, стабілізацію курсу, зняття обмежень за валютними внесками.

Згідно закону “Про банки і банківську діяльність” безпека банківської системи залежить від низки умов, що забезпечуються державою як в економічній, так і в інших сферах, а також від спроможності банків забезпечити задоволення потреб національної економіки. Під забезпеченням безпеки банківської системи розуміють процес створення умов для стабільного розвитку та економічного суверенітету держави; попередження й усунення загроз, умов та інших чинників, здатних негативно, дестабілізуюче вплинути на процеси розвитку національної банківської системи, усунення суперечностей між інтересами держави та окремих соціальних груп, суспільства й індивіда.

Отже, однією з умов повернення довіри до банків є посилення відкритості Національного банку України та комерційних банків. Їхня політика та політика Уряду має бути спрямована на формування в суспільстві “заощаджувально-інвестиційної” моделі поведінки. Також, за даних умов необхідно на законодавчому рівні ввести сурове покарання за недотримання чи порушення фінансової безпеки банку банківських працівників. А для підвищення етичності стандартів в банківській системі необхідно розвивати етичний банкінг, основна суть якого полягає у високій відповідальності як представників банківської організації, так і клієнтів, за чесну і прозору економічну діяльність.

Список літератури

1. Закон України “Про основи національної безпеки України” [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/964-15>
2. Стратегія національної безпеки України “Україна у світі, що змінюється” [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/105/2007/paran10#n10>
3. Васильєва Т.А. Яким має бути моральний підмурак банківської системи? Як повернути взаємну довіру і повагу банкіра, простого українця, банкіра і підприємця? / Криза банківської системи: причини і шляхи виходу // матеріали науково-практичної конференції, м. Київ, 10 червня 2015 року/ Асоціація українських банків; Університет банківської справи НБУ (м. Київ); відп. ред. С. М. Аржевітін. – К.: УБС НБУ, 2015. – 143 с.
4. Сомик А.В. Підвищення довіри до банків України. Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. Збірник наукових праць. 2014. – Випуск 38. – С. 250-257.

УДК 65.012.8.003.2

Грінка Т.І.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми впровадження контролінгу в систему фінансово-економічної безпеки підприємства

Для забезпечення високого ступеня захищеності суб'єкта господарювання, проявом чого є досягнення оптимального рівня фінансово-економічної безпеки підприємства, необхідним є залучення сучасних дієвих механізмів та інструментів управління. Саме таким комплексним інструментом виступає контролінг.

Особливості впровадження контролінгу в різні сфери діяльності розглянуті в роботах таких дослідників: Р. Каплана, Р. Манна, Д. Нортон, Д. Парментер, Х. Й. Фольмута, Р. Фрейзера, Д. Хана, Д. Хоупа та інших. У вітчизняній літературі можна відзначити роботи Е. Ветлужских, Н. Данилочкіна, Н. Іванової, А. Кармінського, С. Сулоєва, С. Фалько та інших.

Проблемами поєднання контролінгу та фінансово-економічної безпеки досі займається небагато вчених, тому загальні теоретичні та методичні основи поєднання контролінгу та економічної безпеки підприємства ще розроблено недостатньо.

Необхідність появи на сучасних підприємствах контролінгу пояснюється такими причинами: підвищення нестабільності зовнішнього середовища ставить додаткові вимоги до системи управління підприємством; зміщення акценту з контролю минулого на аналіз майбутнього; підвищення швидкості реакції на зміни зовнішнього середовища, підвищення гнучкості підприємства; необхідність продуманої системи дій із забезпечення життєздатності підприємства та запобігання кризових ситуацій; наявність великої кількості інформації, але відсутність релевантної інформації вимагає побудови спеціальної системи інформаційного забезпечення управління; прагнення до синтезу діяльності.

Проведені дослідження показали, що впровадження системи контролінгу на вітчизняних підприємствах перебуває у проектному стані. Пов'язано це з відсутністю спеціальних служб, які б мали час і можливість проводити детальний аналіз економічних і фінансових показників діяльності підприємства з метою управління його прибутковістю. До того ж запровадженню контролінгу заважають дві групи чинників: недосконалість самої моделі й соціально-психологічні фактори. Джерела групового опору: інерція структур; групова інерція; загроза статусу групи; небезпека відносинам влади, що склалися всередині підприємства; загроза порядку розподілу ресурсів, що встановився на підприємстві; інформаційний фільтр в організації.

Враховуючи вищесказане, пропонується така послідовність робіт із впровадження системи контролінгу в систему фінансово-економічної безпеки підприємства:

- проведення комплексного дослідження наявної системи планування фінансів та обліку витрат на підприємстві.
- розробка методичних положень для збору даних службою контролінгу на підприємстві.
- впровадження системи збору даних для служби контролінгу (організаційні та методичні аспекти).

– початок регулярної роботи системами контролінгу зі збору та обробки фактичної інформації.

– розробка методичних положень для перетворення системи планування на підприємстві.

– розробка пропозицій з оптимізації бізнес-процесів і документообігу на підприємстві.

Отже, впровадження контролінгу в систему забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства дозволить своєчасно виявляти проблемні аспекти діяльності підприємства та розробляти дієві заходи для стабілізації ситуації.

Стратегія забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства на засадах контролінгу, враховуючи її комплексний характер, буде визначати напрями дій керівництва в умовах нестабільної економічної ситуації, серед яких можна відзначити:

– організацію проведення постійного моніторингу фінансового стану з метою раннього діагностування кризових явищ, що може забезпечувати відділ контролінгу на підприємстві;

– оцінку потенційних можливостей (зовнішніх і внутрішніх) щодо подолання загрози фінансової кризи;

– визначення переліку заходів щодо запобігання фінансовим небезпекам;

– оцінку ефективності планованих заходів з точки зору нейтралізації небезпек;

– оцінку вартості пропонованих заходів, терміни реалізації, очікувані результати фінансової стабілізації.

В межах забезпечення фінансової безпеки суб'єктів підприємництва на засадах контролінгу необхідно виділяти два окремі напрями: тактичний та стратегічний контролінг, принципова відмінність яких полягає у орієнтації на різні цілі та різні часові горизонти, однак тактичні заходи із забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства повинні бути підпорядковані єдиній стратегічній меті.

Список літератури:

1. Белоусова І.А. Модернізація системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності в процесі управління витратами: Дис... д-ра екон. наук: спец. 21.04.02 “Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності”. – К., 2010. – 356 с.
2. Необхідність використання контролінгу в управлінні підприємством: Матер. міжнар. Наук.-практ. конф. “Актуальні проблеми розвитку обліку, контролю і аналізу в умовах глобальних економічних змін” (Полтава, 7-8.10.2010). – Полтава: АСМІ, 2010. – 500 с.
3. Полтініна О.П. Забезпечення ефективності фінансової діяльності на основі контролінгу в системі забезпечення фінансової безпеки суб'єктів підприємництва // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. - № 39. – С. 64-67.
4. Сопко В.В., Ромашко О.Н. Контролінг як засіб забезпечення системи економічної безпеки підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2012. - №2(128). – С. 176-179.
5. Управління фінансово-економічною безпекою: Навч. посібник / О. А. Кириченко, С. М. Лаптев, П. Я. Пригунов, О. І. Захаров. – К.: Дорадо-друку, 2010. – 480 с.
6. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга / Пер. с нем. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 739 с.

УДК 658.167:658.168.3

Пономаренко Т.В.,

канд. екон. наук, докторант кафедри обліку, аналізу, аудиту та адміністрування підприємств гірничо-металургійного комплексу
ДВНЗ “Криворізький національний університет”

Дуалістична сутність кризового стану підприємства

У сучасному науковому просторі не існує однозначного розуміння феномену кризи (від грецького *krisis* – рішення, поворотний пункт, результат). Всі погляди можна поділити на наступні групи: 1) переломний момент, 2) перехідний стан, 3) загострення суперечностей, 4) нестійке становище, 5) результат. У науковій літературі кризовий стан здебільшого відображається крізь призму хронічної збитковості, коли перманентні збитки “з’їдають” власний капітал / неплатоспроможності (дефіциту коштів для виконання зобов’язань та фінансування своєї поточної діяльності / втрати здатності до генерування грошових коштів у необхідних обсягах та у визначені терміни. Хоча уявлення про кризовий стан найчастіше ототожнюється з фінансовими проблемами підприємства, сама його сутність більш широка, економічна та, на нашу думку, визначається поступовою втратою здатності підприємства виконувати свою місію, втратою доцільності існування, що визначає об’єктивну необхідність якісних перетворень в організації.

Варто відзначити, що кризовий стан може бути наслідком не лише незадовільного управління компанією, або деструктивного впливу факторів зовнішнього середовища, а й етапом еволюції системи. У науковому просторі широко презентовані сучасні підходи, відповідно до яких кризовий стан виступає невід’ємним та необхідним в процесі існування та розвитку компанії періодом, вірогідність появи якого характерна для будь-якої компанії на будь-якому етапі її розвитку [1, с. 110; 2, с. 81; 3, с. 3].

Поділяючи погляди на кризовий стан як перехідний у життєдіяльності підприємства, автор акцентує увагу на напрямку переходу: від кризи до ліквідації; від кризи до нормальної життєдіяльності.

Кризовий стан (стан ймовірного банкрутства) становить безпосередню загрозу стійкості організації саме у випадку коли існує загроза руйнування бізнесу організації. Якщо є можливості підтримування операційної діяльності та позиціонування підприємства на галузевому ринку, його вихід з цього стану виключно питання часу та адекватності управлінських впливів. Варто відзначити, що ефективність останніх у значному ступені зумовлюється підтримкою ключових стейкхолдерів, оскільки корпоративне керівництво та акціонери зацікавлені у збереженні підприємства не лише внаслідок отримання матеріальних винагород у майбутньому, а й залишкового принципу задоволення вимог останніх при ліквідації компанії.

Список літератури

1. Lagadec, P. Un nouveau champ de responsabilite’ pour les dirigeants / P. Lagadec // *The Virtual Corporation*. – New York, 1993; *Rev francaise de gestion*. Paris. – 1996. – № 108. – P. 110.
2. Rouh-Dufort Ch. Crises: des possibilite’ iaprentissage pour ... entreprise // *Rev francaise de gestion*. Paris. – 1996. – № 108. – P. 81.
3. Rosenthal U. Simulation-oriented scenarios / U. Rosenthal // *Crisis Management and Decision Making Simulation Oriented Scenarios*. – Dordrecht: Kluwer, 1991. – P. 3.

УДК 330.34

Сторожук О.В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Немченко Т.Б.,

канд. філос. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту

Кіровоградський національний технічний університет

Формування зовнішньоекономічної безпеки аграрних підприємств України в сучасних умовах

Функціонування аграрного сектору національної економіки останніми десятиріччями характеризується суттєвими системними особливостями і структурними зрушеннями. Йдеться, насамперед, про те, що незважаючи на загальнодержавну кризу, аграрна галузь є найбільш бюджетоутворювальною; обсяг виробництва продукції сільського господарства неухильно зростає, аграрні підприємства стрімко виходять на світовий продовольчий ринок і Україна, на цьому тлі, позиціонується як один з найбільших виробників продовольства в Європі та світі.

Глобалізація, євроінтеграція, посилення міжнародної конкуренції і активізації інноваційних процесів вимагають нових підходів до формування зовнішньоекономічної безпеки аграрних підприємств України, оскільки сучасна зовнішньоекономічна стратегія передбачає розвиток бізнес-діяльності не лише із традиційними партнерами та провідними країнами світу, а й переорієнтацію на вивчення потреб інших агентів торгівельних відносин.

Згадані зрушення в торгівельному секторі України супроводжуються необхідністю вирішення наступних маркетингових завдань, а саме:

- формування оптимальної товарної та географічної структури експорту продукції, розширення номенклатури експорту;
- нарощування виробництва товарів, які є конкурентоспроможними на світових агропродовольчих ринках;
- нейтралізація ризиків географічної диверсифікації;
- збереження традиційних і залучення нових перспективних ринків збуту продукції;
- формування і просування бренду “Європейська житниця” або “Годувальниця світу” в довгостроковому плані при відповідній рекламі та PR-менеджменті та ін.

Очікуваним результатом реалізації зазначених маркетингових завдань, безсумнівно, буде розширення структури експорту, усунення посередницьких ланок, скорочення матеріальних витрат і збільшення доходу суб'єктів аграрного сектору, забезпечення їх фінансової стійкості.

Разом із тим, слід зазначити, що активні дії щодо членства у ЄС, подальша інтеграція у світове співтовариство, а, окрім зазначеного, ще й політична і соціальна напруга у суспільстві, економічна криза 2014-2015 рр. створюють додаткові загрози економічній безпеці аграрних підприємств у їх зовнішньоекономічній діяльності. Обумовлено це тим, що висока залежність від імпорту паливно-мастильних матеріалів, зміна зовнішньоекономічних пріоритетів країни, підвищення технічних вимог у міжнародних переміщеннях товарів, необхідність інтегрувати нормативно-правову базу здійснення перевезень всіма видами транспорту до вимог ЄС створює додатковий комплекс загроз, більшість з яких раніше не здійснювали вагомому впливу.

Виходячи із зазначеного, сучасна концепція формування зовнішньоекономічної безпеки підприємств аграрного сектору України має бути спрямована як на нівелювання традиційно існуючих загроз, так і на створення внутрішніх передумов розвитку їх експортного потенціалу незалежно від прояву зовнішніх загроз. Основою формування моделі конкурентоспроможного розвитку аграрного сектору є реалізація групи функціональних стратегій, які конкретизують і створюють конкурентну стратегію через зміцнення конкурентних переваг кожного напрямку (розширення ринкового сегменту, збільшення обсягів експорту продукції АПК, забезпечення економічної безпеки, зміцнення конкурентних позицій на світовому ринку, нарощування конкурентного потенціалу, інтеграція у глобальну економіку).

Окрім того, слід врахувати, що система забезпечення зовнішньоекономічної безпеки повинна носити запобіжний характер, тобто не тільки реагувати “за фактом” на вже здійснений негативний вплив, а спрямовуватися на такі стратегічні загрози, як:

- штучне створення зовнішніх перепон для зовнішньоекономічної діяльності аграрних підприємств України, виходячи із політичних, національних та інших конфліктів;

- зміни у вимогах до ліцензування і допуску до здійснення пересування товарів у разі необхідності їх адаптації до вимог, що впроваджені у країнах ЄС та країнах Північної Африки, де спостерігається зростання обсягів імпорту аграрної продукції;

- зміни у технічних, екологічних вимогах до здійснення пересування товарів у зовнішніх каналах збуту та інші.

Позиціонуючи зовнішньоекономічну безпеку як запобіжну систему протидії негативному впливу внутрішніх і зовнішніх загроз зовнішньоекономічній діяльності аграрних підприємств, модель їх зовнішньоекономічної безпеки повинна будуватися на наступних принципах:

- відображати суттєві риси зовнішньоекономічної безпеки підприємства, враховувати системний вплив зовнішніх і внутрішніх загроз;

- включати усі важливі складові зовнішньоекономічної безпеки;

- відображати цілі і завдання системи зовнішньоекономічної безпеки;

- поєднувати основні рівні забезпечення зовнішньоекономічної безпеки – макроекономічний і мікроекономічний рівні;

- виступати складовою економічної безпеки аграрних підприємств.

Запропонована концептуальна модель формування економічної безпеки підприємств аграрного сектору України визначає якісно новий зміст економічних відносин між суб'єктами продовольчого ринку і в перспективі потребує побудови емпіричної моделі ефективного забезпечення розвитку зовнішньоекономічної безпеки.

Список літератури

1. Кириленко І.Г. Перспективи вітчизняного АПК в світлі прогнозів світового ринку продовольства / І.Г. Кириленко, В.В. Дем'янчук // Економіка АПК. – 2015. – № 1. – С. 21-28.
2. Кирилов Ю.Є. Розвиток аграрного сектору економіки в умовах глобалізації / Ю.Є. Кирилов // Економіка АПК. – 2016. – № 5. – С.23-29.
3. Лупенко Ю. О. Формування глобального і регіональних ринків сільськогосподарської сировини та продовольства: Моногр. / Ю. О. Лупенко, М. І. Пугачов, Б. В. Духницький та ін. – К.: ННЦ “ІЕА”, 2015. – 320 с.

УДК 334.722

Фільштейн Л.М.,

канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та планування
Кіровоградський національний технічний університет

Ризики впливу на фінансово-економічну безпеку підприємства

Численні ризики супроводжують діяльність всіх підприємств за умов ринкової економіки з недосконалою конкуренцією. Проблема управління ризиками є одною з головних напрямків діяльності сучасного суб'єкта господарювання. За умов фінансово-економічної кризи, необхідно вдосконалювати системи управління фінансовими ризиками та їхнього впливу на фінансову безпеку підприємства. Скорочуючи ризик, підприємство досягає зниження витрат і цим підвищує ефективність виробництва а також і рівень фінансової безпеки підприємства.

Українська економіка характеризується складністю умов господарювання, що викликана багатьма факторами. Існують нормативні суперечності, а податкове навантаження залишається непомірним. У таких умовах актуальним постає питання ведення господарства на раціональних засадах, що передбачає мінімізацію ризиків, втрат та максимізацію прибутку. Проте, таке ефективне використання наявних ресурсів можливе лише за чітким дотриманням фінансової безпеки суб'єкта господарювання.

Під час реалізації економічних проектів на підприємстві, завжди постає проблема прогнозування, вибору методів оцінювання і зниження ризиків. Прогнозування економічних ризиків у кожній конкретній ситуації здійснюється з урахуванням особливостей реалізації певного проекту або виконання певної угоди.

При вимірюванні негативних наслідків, що можуть бути завдані ризиком, не можна розраховувати лише на фінансово-економічні інструменти, у тому числі на єдині показники у вартісному виразі. Таке звужене оцінювання визначає лише фінансово-майновий стан підприємства або фінансовий результат (прибуток або збиток) господарської операції (діяльності) окремого суб'єкта господарювання і не відображає ймовірності, якості навколишнього ділового середовища, суб'єктивних характеристик. У цьому полягає принципова відмінність між аналізом фінансово-господарської діяльності підприємства і оцінюванням економічних ризиків у межах їх управління. Найкращі результати такої діяльності дає змогу досягти експертний аналіз, що проводиться з розподілом результатів ризик-менеджерами підприємства і залученими фахівцями.

Якщо узагальнити різні підходи до оцінювання економічних ризиків, можна виділити певну закономірність такого оцінювання:

1. Визначення зацікавлених осіб аналітичної інформації (менеджмент підприємства, власники корпоративних прав).
2. Вибір головних показників, що характеризують певну економічну альтернативу.
3. Визначення факторів, щодо яких ризик-менеджер не має чіткої позиції щодо їхнього впливу на економічний ризик.
4. Встановлення граничних меж ризику.
5. Визначення ризикової альтернативи.

Після оцінювання й вимірювання економічного ризику постає питання щодо прийняття управлінського рішення стосовно методів зниження ризику. Головним завданням розв'язання цієї проблеми є забезпечення оптимального співвідношення між рівнем досягнутого зниження ризику і необхідними для нього додатковими витратами. Проте слід вважати на неможливість зменшення впливу деяких неконтрольованих чинників ризику (очікування кризи чи піднесення економіки в цілому, рух банківського відсотка, війни, форс-мажор тощо).

Усі елементи економічної системи є взаємопов'язаними; економічний добробут суспільства не може бути досягнутий без упровадження ефективного господарювання суб'єктів підприємництва. Останнє досягається шляхом проведення урядом виваженої фінансової, грошово-кредитної, монетарної, зовнішньоекономічної політики тощо.

Фінансово-економічний ризик підприємства являє собою результат вибору його власниками або менеджерами альтернативного фінансового рішення, направлено на досягнення бажаного цільового результату фінансової діяльності за ймовірності понесення економічного збитку (фінансових втрат) в зв'язку з невизначеністю умов його реалізації.

Аналізуючи фінансово-економічну безпеку підприємства та найбільш важливі види ризиків з боку виробничої діяльності підприємства, необхідно виділити такі види фінансового ризику та фактори їх виникнення:

1. Ризик неповернення передплати постачальником. Причини: рішення постачальника про тимчасове або кінцеве присвоєння отриманих в якості передплати суми, неможливість їх виплати даному підприємству з причини використання до розірвання договору.

2. Ризик неотримання або несвоєчасного отримання плати за реалізовану продукцію. Причини: прийняття рішення споживачем про використання призначеної для оплати суми на інші цілі, відсутність необхідної суми.

3. Ризик неотримання зовнішніх інвестицій та кредитів. Причини: незадовільні враження інвесторів або кредиторів відносно перспектив та можливостей підприємства, виток негативної інформації, публікація відомостей, що загрожують репутації підприємства, різке падіння курсу акцій підприємства, виступ споживачів з критикою продукції підприємства.

Реалізацію фінансових інтересів підприємства у вигляді методологічної схеми взаємозв'язку основних категорій фінансової безпеки підприємства наведено на рис. 1.

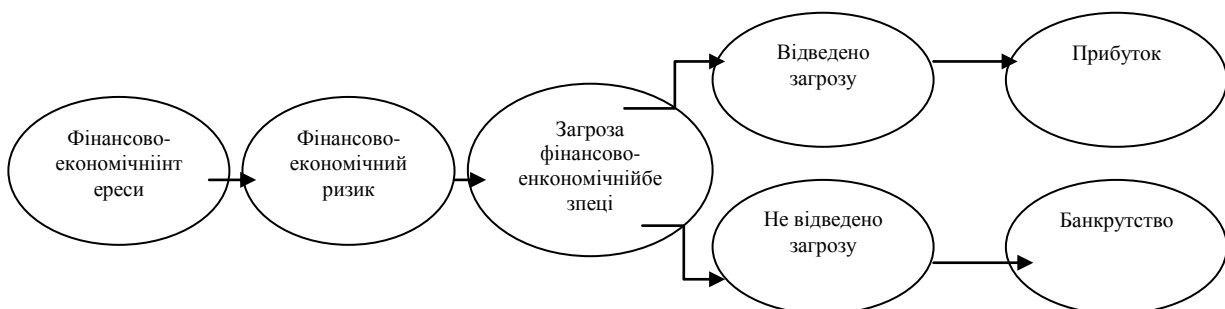


Рисунок 1 – Схема взаємозв'язку категорій фінансової безпеки підприємства

Отже, для будь-якого підприємства завжди існують загрози, які надходять із зовні або виникають усередині підприємства. Узагальнюючи сучасні підходи до визначення загроз визначено, що для забезпечення фінансової безпеки підприємства необхідно:

– високий рівень гармонізації, узгодження фінансових інтересів підприємства з інтересами навколишнього середовища;

- наявність на підприємстві стійкої до загроз фінансової системи, яка спроможна забезпечувати реалізацію фінансових інтересів, місії та завдань;
- збалансованість і комплексність фінансових інструментів, що використовуються на підприємстві;
- постійний розвиток фінансової системи суб'єкта господарювання.

Отже фінансово-економічна безпека підприємства це, перш за все, захищеність його інтересів та пріоритетів; забезпеченість необхідною сумою фінансових ресурсів для провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання, підтримання оптимальних обсягів виробництва та грошових надходжень.

Список літератури

1. Білик М. Д. Роль стабільної діяльності підприємств у їх фінансовій безпеці / М. Д. Білик // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4(83). – С. 129–133.
2. Бланк І. А. Управління фінансовою безпекою підприємства / І. А. Бланк. – К. : Ельга ; Ніка-Центр, 2004. – 784 с.
3. Горячева К. В. Фінансова безпека підприємства. Сутність і місце в системі економічної безпеки / Кіра Горячева // Економіст. – 2003. – № 8. – С. 65–67.
4. Гринюк Н. А. Інноваційні підходи до вивчення стану фінансової безпеки підприємств України / Н. А. Гринюк // Проблеми науки. – 2009. – № 1. – С. 8–15.
5. Кульпінський С. Роль фінансової безпеки України в поглибленні інтеграційних стосунків з європейськими країнами / С. Кульпінський // Фінансова консультація. – 2000. – № 5. – С. 34.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ КРИЗОВИХ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ЯВИЩ

UDC 658.3.07:331.1

Sochynska-Sybirtseva I.M.,

PhD, Assistant professor of labor economics and management department
Kirovograd national technical university

Personnel security management technology at the enterprise

Ukrainian enterprises are forced to work in a dynamic and unpredictable environment, which is created by unstable market relations, as well as political, economic and social processes. The necessity to address numerous issues of enterprises' adaptation to economic, scientific, technological, informational and social changes encourages managers to implement effective enterprise economic security management technologies.

One of the main functional components of economic security is personnel security, since the human factor is considered as the most important and specific economic resource of a company. First of all, the particularity of the human factor compared with other economic development features is that people will not only create, but also consume material and moral values. Secondly, the diversity of human life is not limited only to employment; consequently, in order to use human labor effectively, human needs should always be considered. Thirdly, technological progress and social orientation of human life are increasing the economic role of knowledge, morality, intellectual potential and other personal characteristics, which are being for years and epochs and can be fully developed only under favorable conditions [1].

The theoretical basis of the definition of personnel security was stated in academic works of foreign scientists such as T. Bazarov, L. Byers, B. Henkin, G. Dessler, P. Drucker, A. Yehorshyn, O. Kibanov, E. Maslov, V. Travin, S. Shekshnia and others.

A wide range of issues related to the characteristics of the constituent elements of personnel security and measurement of the impact of external and internal environment factors on a personnel security management system, were considered by such Ukrainian scientists as O. Amosha, O. Arefyeva, V. Geyets, O. Grishnova, S. Dovbnya, M. Doronina, Y. Ivanov, M. Kizim, N. Lukyanchenko, N. Meheda, G. Nazarova, O. Novikova, N. Podluzhna, V. Ponomarenko, N. Cherednichenko, N. Shvets etc.

It should be noted that functional components of personnel security are investigated; as well as conceptual approaches, aimed at the determination of external and internal threat factors to personnel security. However, the current practice of Ukrainian enterprises demonstrates a deep contradiction between the needs of enterprises in economic security maintenance and care and the capability of implementing an effective personnel safety management technology. In particular, there is a need to develop a personnel security management technology in theoretical, methodological and practical way; specific ways of personnel security management technology and methodological approaches of evaluating employees' reliability should be defined.

Such conditions created an objective need in continuation of scientific researches in this field.

The purpose of this research is to determine the concept of personnel security management technology, its most up-to-date and meaningful elements in terms of Ukrainian enterprises performance and the ability to influence personnel security by raising employees' reliability.

By management technology, we mean a structured sequence of related administrative procedures and operations, directed to perform management functions, accompanied by management decisions, provided by certain methods, techniques, tools and instruments [2].

The concept of personnel security is equally complex and multifaceted. Summarizing scientific sources [3; 4; 5; 6], we can conclude that scholars have identified the following approaches to determining personnel safety: static, process and systematic. In terms of this analysis, we are focusing on the systematic approach, because personnel security is defined as an interaction of specific components that affect employees during the process of recruitment, usage, development and release.

Based on the statements, mentioned above, we can specify the definition of personnel security management technology (table 1) .

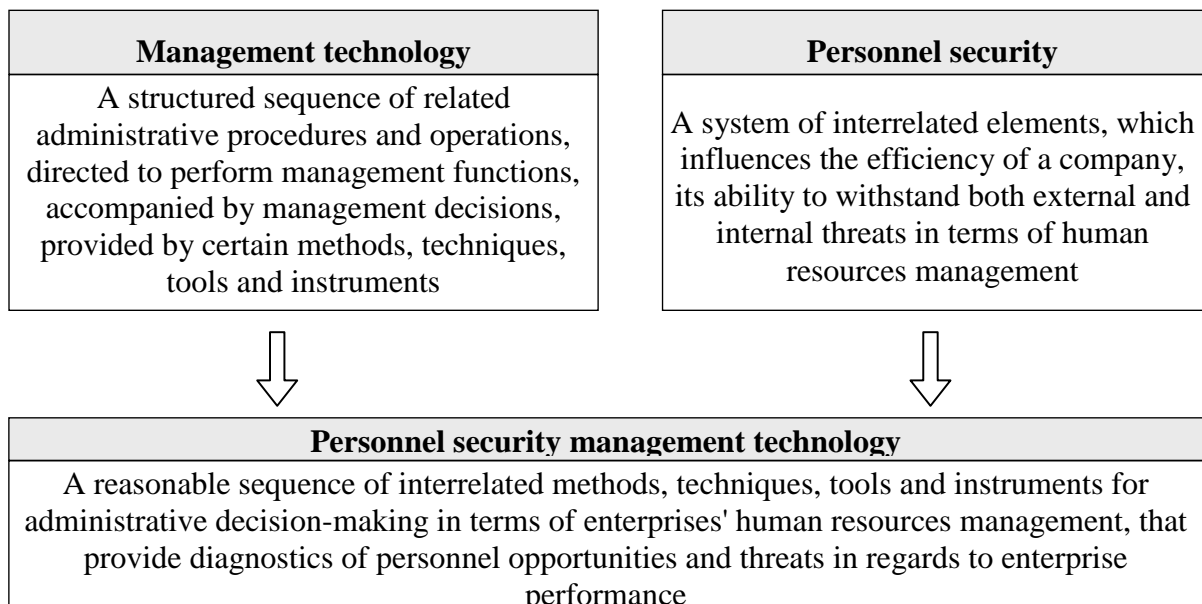


Figure 1 – Definition of personnel security management technology

The research of production and management processes that take place in enterprises allows to divide the management technology into three cycles:

1. Information cycle that involves searching, gathering, processing, transmission and storage of scientific, technical, economic, operational, production, registration and other information. These works are mostly done by specialists and technical executives.

2. Logical thinking cycle, the essence of which lies in the development and management decision making (research, improvement of technical and economic decisions and forecasts). These works are performed by companies' specialists, functional managers.

3. Organizational cycle which includes an organizing influence over the management object in order to implement management solutions (employees search and involvement, determination of duties, delivery of objectives to performers, working process organization operational management, coordination, promotion and feedback). These works are performed by line managers.

Personnel safety and results of a company depend on each category of workers

reliability. Consequently, implementing personnel security management technology and evaluating its level in the enterprise, is appropriate in accordance with vectors represented in figure 2.

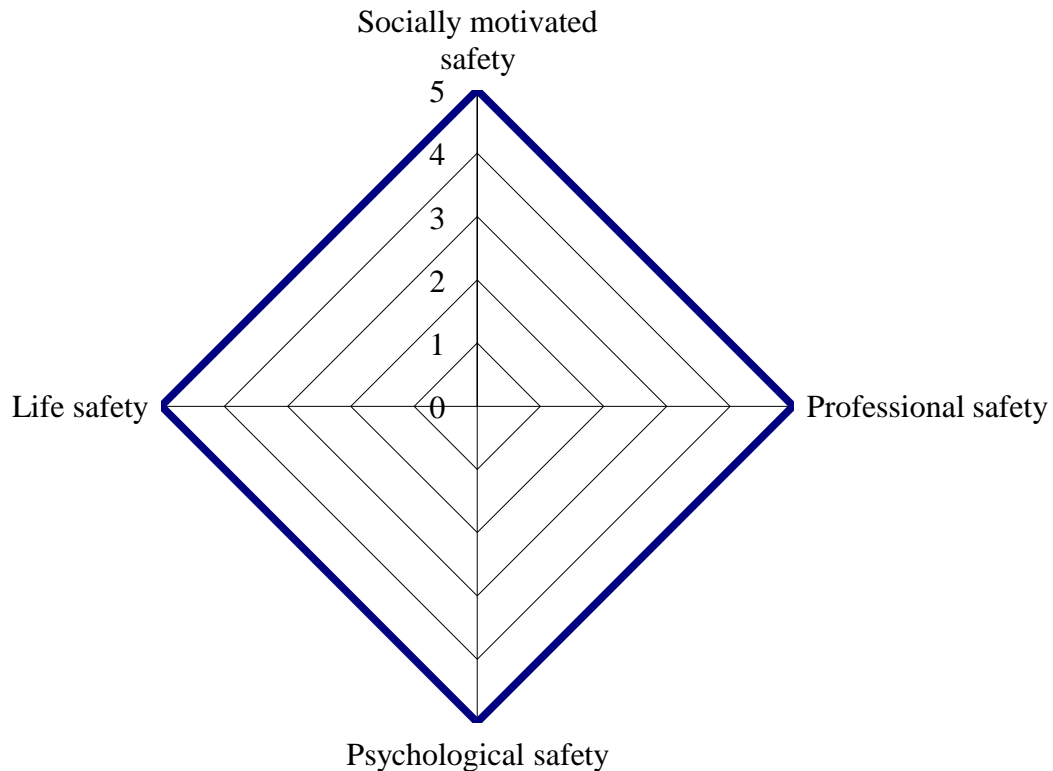


Figure 2 – Vectors of implementing personnel security management technology at the enterprise

The formation of personnel security management technology allows to identify the most important categories of this process, including functions, principles, methods and techniques of impact on employees. An effective personnel security management technology is designed to rationalize the management process by selecting the best practices and techniques to achieve the goal in each functional subsystem. Therefore, effective personnel security management technologies will provide managers with the tools to identify threats and latent opportunities of the enterprise.

References

1. The Human Capital Report 2015. World economic forum. www3.weforum.org. Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf
2. Сочинська-Сибірцева І.М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах // Економічний вісник Донбасу №2 (32), 2013. – С. 229-232.
3. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства / Г.В. Назарова, С.М. Лобазов // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – №1 (17) – С. 134-139.
4. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим. – Харків: ВД “ІНЖЕК”, 2003. – 323 с.
5. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об’єкт теоретичного дослідження // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – Львів, 2009. – Вип. №1 – С. 185-192.
6. Чередниченко Н.В. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства // Управління фінансово-економічною безпекою: матеріали науково-практичної конференції. – Суми: СумДУ, 2009. – С. 51-53.

УДК 331.108:65.012.8

Гнибіденко О.М.,
аспірант кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Забезпечення кадрової безпеки підприємства в умовах фінансово-економічної кризи

За сучасних економічних умов діяльність підприємств потребує не лише забезпечення їх ефективного функціонування, але й розробки такої системи управління, при якій зміна чинників навколишнього середовища суттєво не впливала б на економічну діяльність суб'єктів господарювання. Тому забезпечення безпеки їх розвитку, зокрема в умовах фінансово-економічної кризи, є важливим завданням на цей час.

Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний з її економічною безпекою. Це пов'язано з тим, що основні ризики компанії, як правило, генеруються її власними кадрами. За даними проведеного PwC Всесвітнього огляду економічних злочинів, в Україні у 2011 році більш як у третини компаній було зафіксовано випадки економічних злочинів, а кількість внутрішніх шахрайських операцій зросла на 22% порівняно з 2009 роком. Найбільш поширеними видами зловживань у компаніях були незаконне привласнення майна (73%), корупція та хабарництво (60%), маніпуляція з фінансовою звітністю (30%), недобросовісна конкуренція (23%), кіберзлочинність (17%). При цьому збитки мали не лише фінансовий характер, а й супроводжувалися “супутніми збиткам” – погіршенням стосунків у колективі, завданням шкоди бренду та діловим стосункам [1].

Економічна безпека підприємницької діяльності на сьогоднішній день є актуальним напрямом, до розробки якого долучається багато науковців, постійно вдосконалюються методи й підходи до її забезпечення. У зміцненні економічної безпеки ключова роль належить “кістяку” підприємства, його трудовим ресурсам. Відтак кадрова безпека є невід'ємною частиною підприємства, здатного стабільно функціонувати й розвиватись.

Тому процес кадрової безпеки – один із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємства, оскільки є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз в їх виробничо-комерційній діяльності. Загрози кадрової безпеки підприємства поділяються на зовнішні і внутрішні. Їх перелік наведено у таблиці 1[4].

Основними суб'єктами кадрової безпеки підприємства є служба управління персоналом і служба безпеки. Відоме підтвердження, що проблемами, пов'язаними з безпекою, має займатися тільки служба безпеки. Однак практика показує, що служба управління персоналом не менш важливий суб'єкт, а в деяких питаннях – і значніший.

По-перше, набором, добором, оцінкою, розвитком співробітників служби безпеки займається саме служба управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової.

По-друге, прямий обов'язок фахівців служби управління персоналом - сприяти досягненню цілей фірми за допомогою персоналу, що має на увазі мінімізацію негативних впливів із боку персоналу.

По-третє, колосальна кількість методів і можливостей гарантування кадрової безпеки перебуває в руках саме співробітників служби персоналу.

Таблиця 1 – Загрози кадрової безпеки підприємств

Зовнішні	Внутрішні
кращі умови праці на конкурентних підприємствах	Невідповідність кваліфікації працівників вимогам до них
зовнішній тиск на працівників	слабка організація системи навчання
настанова конкурентів на переманювання	неефективна система мотивації
інфляційні процеси	відсутність корпоративної політики
шантаж	помилки у плануванні ресурсів персоналу
потрапляння працівників у різні види залежності	працівники зорієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань
	неякісні перевірки кандидатів для приймання на роботу
	недостатня кваліфікація працівників
	відсутність командної роботи

Таким чином, служба персоналу – важливіший суб'єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки [3].

Кадрова безпека залежить від трьох основних чинників:

- наймання – комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозуванні благонадійності. До даного фактора входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах в роботі менеджера по персоналу, як пошук кандидатів, процедури відбору, документальне і юридичне забезпечення прийому на роботу, випробувальний термін і навіть адаптація;

- лояльність – задоволеність співробітника умовами, винагородою, перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз;

- контроль – комплекс заходів із встановлених для персоналу регламентів, обмежень, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки [2].

Для збереження кадрової безпеки варто використовувати сучасні кадрові технології. На сьогодні існує достатня кількість компаній, що спеціалізуються виключно в області діагностики найрізноманітніших якостей та характеристик особистості шляхом проведення тестування. Слід зазначити, що такі тестування здійснюються як щодо претендентів на посаду, так і щодо осіб, які вже працюють.

Отже, на даному етапі кадрова безпека знаходиться в активному розвитку. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. А саме буквально з першої хвилини, коли особа, яка займається відбором персоналу, бачить кандидата на працевлаштування. Результативність у системі кадрової безпеки залежить від чіткої і ефективної взаємодії підрозділів.

Список літератури

1. Всесвітній огляд економічних злочинів: Україна. Кіберзлочини у центрі уваги: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/gecs_ukraine_ua.pdf
2. Красномоєць В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Випуск 3(59). – Серія “Економіка”. – С.138-143.
3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. - Вип.15. – С.34-37.
4. Ортинський В. Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навчальний посібник [Електронний ресурс] / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко – К.: Правова єдність, 2009. – Режим доступу : <http://pidrchniki.ws/> 1663080551264/ ekonomika/ekonomichna_bezpeka_pidpriyemstv_organizatsiy_ta_ustanov_-_ortinskiy_vl.

УДК 332.142

Гончар Т.І.,

старший науковий співробітник Кіровоградського науково-дослідного центру продуктивності агропромислового комплексу

Соціально економічні проблеми розвитку сільських територій Кіровоградської області

Умови поглиблення євроінтеграційних процесів вимагають формування нової моделі управління розвитку сільських територій, адаптованої до світових стандартів, посилюють їх роль у соціально-економічному розвитку. Розвиток сільських територій відбиває певне коло специфічних відносин, що становлять єдину систему державотворення. У зв'язку з цим відродження села є обов'язковою передумовою подолання кризових явищ в агропромисловому комплексі

За розміром Кіровоградська область становить 24,6 тис. кв. км. У складі області нараховується 21 адміністративний район, 4 міста обласного та 8 районного значення, 27 селищ міського типу, 376 сільських рад та 991 сільський населений пункт (таблиця 1).

Таблиця 1 – Населення та міграція в сільській місцевості Кіровоградської області за 2010-2014рр.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014
Кількість населених пунктів	998	996	995	993	991
Кількість наявного населення, осіб	389,9	384,6	374,7	369,7	365,5
Природний приріст (+), скорочення (-) населення, осіб	-3586	-3167	-3026	-2875	-3047

Незадовільні економічні та соціальні умови на робочих місцях і проживання на селі спричиняють руйнацію сільської поселенської мережі розширення зон суцільної незаселеності сільських територій, розпорошення та низький рівень забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури

До основних причин, які призвели до знелюднення сільських населених пунктів, відноситься міграція сільського населення, особливо сільської молоді.

Земельні ресурси Кіровоградської області представлені, передусім, сільськогосподарськими угіддями, які займають 2037,2 тис. га. У структурі сільгоспугідь рілля складає 86,5 %, багаторічні насадження – 1,3%; сіножаті – 1,2%; пасовища – 11 %. Розораність земель складає 86,4 %.

На підприємствах різних форм власності Кіровоградської області в 2014 році було вироблено сільськогосподарської продукції на суму 10,542 млрд. грн., з яких 8,659 млрд. грн. становила продукція рослинництва, а 1,882 млрд. грн. – тваринництва. Найбільшу частку продукції рослинництва виробляють сільськогосподарські підприємства, а продукцію тваринництва – господарства населення (табл. 2).

Економіка області має яскраво виражений аграрно-індустріальний характер. У промисловості створюється 21,7% валової доданої вартості області, у сільському господарстві – 23,2%.

Таблиця 2 – Обсяги та структура валової продукції сільського господарства Кіровоградської області у 2014 році (у постійних цінах 2010 року)

Показники	Усі категорії господарств				
	Разом	Підприємства всіх форм власності		Населення	
		млн грн.	питома вага, %	млн грн.	питома вага, %
Продукція, разом, в т.ч.:	11259,7	7076,0	62,8	4183,7	37,2
Рослинництво	9321,7	6622,9	71,0	2698,8	29,0
Тваринництво	1938,0	453,1	23,4	1484,9	76,6

Враховуючи значну частку виробництва сільськогосподарської продукції господарствами населення, наявний рівень виробництва є вкрай низьким і засвідчує недовикористання земельних ресурсів та людського потенціалу області (рис. 1).

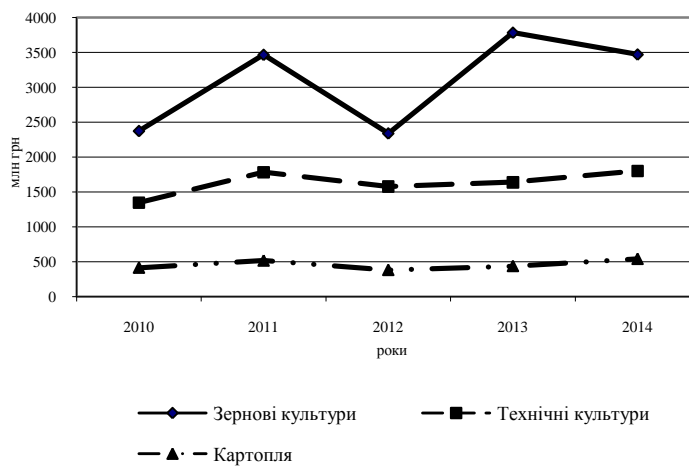


Рисунок 1 – Динаміка виробництва основних сільськогосподарських культур в Кіровоградській області

Динаміка темпів росту продукції тваринництва в області також характеризується змінними тенденціями і залежить від конкретного напрямку цієї діяльності. Так, стабільним ростом протягом аналізованого періоду було відзначено виробництво м'яса у забійній вазі та яєць. Інші напрями тваринництва характеризуються спадом (табл. 3).

Таблиця 3 – Динаміка виробництва продукції тваринництва в Кіровоградській області

Роки	М'ясо у забійній вазі, тис. т	Молоко, тис. т	Яйця, млн. шт.	Вовна, т
2010	45,8	343,1	499,4	18
2011	45,3	331,5	522,0	18
2012	48,7	309,2	537	18
2013	50,1	322	523,3	17
2014	53,2	324,3	501,4	15

Зменшення обсягів виробництва молока викликано об'єктивними причинами, однією з яких є суттєве підвищення вартості кормів, які займають 70-75% від сукупних витрат на виробництво тваринницької продукції. Очевидно, що в нинішній ситуації, з

метою розвитку сектору тваринництва, необхідними є також і відповідні заходи щодо збільшення пропозиції кормів та зниження їх вартості.

Дослідження показало, що посівні площі під кормові культури в Кіровоградській області мають тенденцію до постійного скорочення. Така ситуація ставить сектор тваринництва регіону в складне становище.

Вартим уваги є також рівень економічної ефективності сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області (табл. 4).

Таблиця 4 – Динаміка рівня рентабельності продукції сільськогосподарських підприємств Кіровоградської області у 2010-2014 рр.,%

Показники	2010	2011	2012	2013	2014
Всі види продукції, в т.ч:	40,7	42,5	33,7	15,2	36,3
зерно	26,3	36,4	20,4	5,2	33,5
насіння соняшнику	83,4	75,2	62,0	37,5	54,9
овочі відкритого ґрунту	45,0	11,6	-30,5	7,6	-14,1
молоко і молочні продукти	8,0	10,1	-9,4	1,4	4,1
ВРХ на м'ясо	-36,1	-26,4	-30,2	-45,8	-41,5
свині на м'ясо	-26,9	-18,9	-10,9	-10,5	-8,1
птиця на м'ясо	-3,0	-37,8	-61,2	-32,3	-54,2
яйця	-22,6	24,1	84,1	85,0	49,6

Нині сільськогосподарське виробництво в області є малоефективним сектором економіки. Низька ефективність галузі, її неконкурентоспроможність мають багато причин, серед яких не останнє місце займає відсутність дійової системи мотивації продуктивності праці. Неefективність діючої системи мотивації, крім усього іншого, зумовлена низькою ціною праці аграріїв (табл. 5).

Таблиця 5 – Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності в Кіровоградській області, грн.

Показники	2010	2011	2012	2013	2014
Всього	1815	2114	2428	2608	2789
Сільське господарство	1291	2019	2039	2251	2480
Промисловість	2050	2436	2722	2959	3170
Фінансова діяльність	2878	3270	3774	3966	4302
Державне управління	2352	2698	3023	3227	3422

На основі аналізу сільського господарства Кіровоградської області можна зробити висновок, що в межах багатофункціонального розвитку сільських територій необхідним є приділення особливої уваги стимулюванню, нарощуванню обсягів виробництва та підвищенню ефективності сільського господарства, без якого неможливим є забезпечення продовольчої безпеки країни.

Список літератури

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області [Текст] / відп. за випуск Дівель Л.Б. – Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2015. – 499 с.
2. Концепція розвитку сільських територій (розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 вересня 2015р. № 995-р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995-2015-%D1%80>.
3. Стратегія розвитку Кіровоградської області на період до 2020 року (рішення Кіровоградської обласної ради 21 грудня 2012 року №441 / у редакції рішення Кіровоградської обласної ради 27 березня 2015 № 716). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr-admin.gov.ua/Strategy/Ua/716-1.pdf>.

Наукове видання

**ЕФЕКТИВНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ
В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**
**Збірник тез доповідей Міжнародної
науково-практичної конференції
10-11 червня 2016 року**

Тези доповідей надруковано у авторській редакції.

Відповідальний за випуск: д.е.н., професор Левченко О.М.

Формат 60×84¹/₈. Папір офсет.

Друк різнограф. Ум. друк. арк. 30,0

Тираж 200 екз. Зам. № **XXX**

Надруковано:

Приватне підприємство “Ексклюзив-Систем”

Свідоцтво ДК № 4470 від 17. 01. 2013 р.

25006, м. Кіровоград, вул. Шевченка, 25

тел. / факс 24-35-53